

Työsuojelun kehittäminen – Geberit Oy

Anna Laakso

Tekijä(t) Anna Laakso	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Työsuojelun kehittäminen – Geberit Oy	Sivu- ja liitesivumäärä 39 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee toimeksiantajayrityksen Geberit Oy:n työturvallisuutta ja –hyvinvointia. Tarve työsuojelun tutkimiselle on muodostunut yritysfuusion yhteydessä. Fuusi- on seurauksena kahden yhtiön myynti- ja markkinointiorganisaatiot ovat yhdistyneet ja muu- toksia on esiintynyt esimerkiksi toimipaikan, työtehtävien ja järjestelmien osalta.</p> <p>Raportin alkuun on selvitetty työsuojelun keskeisimmät termit, joiden jälkeen on esitelty tut- kimusmenetelmät, toteutustavat sekä Geberit Oy:n nykytilanne tutkimustuloksiin ja teoriaan pohjautuen. Tiedonkeruumenetelminä on käytetty koko henkilökunnalle suunnattua kvantita- tiivista kyselytutkimusta, varastohenkilökunnan teemahaastattelua työturvallisuuden osalta ja osallistuvaa havainnointia työpaikkaselvityksen yhteydessä. Lopuksi on käyty läpi tutkimustu- lokset ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Työ on rajattu koskemaan ainoastaan Geberit Oy:n henkilökunnan työhyvinvointia ja -turvallisuutta ja fyysisen työympäristön osalta vain Vantaan toimipistettä.</p> <p>Teoriaosuus jakautuu kahteen laajempaan kokonaisuuteen: työturvallisuuteen ja työhyvin- vointiin. Työturvallisuuden osalta käsitellään mitä on turvallinen työympäristö ja toimintatavat. Työhyvinvointia käsitellään muun muassa perehdyttämisen, johtamisen ja työn imun näkö- kulmasta.</p> <p>Työn aikana saatiin selville paljon työsuojelun kannalta tärkeää informaatiota ja tutkimustu- lokset kertoivat, että etenkin työhyvinvointi oli yritysfuusion ja sitä seuranneiden muutosten johdosta heikentynyt. Työntekijät olivat väsyneitä ja turhautuneita tilanteeseen ja kokivat yh- teishengen puuttuvan uudesta organisaatiosta. Fyysisestä työympäristöstä löytyi myös muu- tamia kehitettäviä asioita, joihin oli huomattavasti helpompi puuttua ja vaikuttaa kuin henki- seen hyvinvointiin. Osa parannusehdotuksista saatiin toteutettua jo opinnäytetyön aikana, mutta osa jäi vielä suunnittelun tasolle odottamaan toimenpiteitä. Toteutuneita parannuksia olivat esimerkiksi trukkikoulutuksen järjestäminen, kemikaaliluettelon laatiminen ja käyttötur- vatiedotteiden hankkiminen. Työsuojelun kannalta ergonomia, ensiapuvalmius, työvälineet ja työympäristön siisteys osoittautuivat olevan erinomaisella tasolla.</p> <p>Työ antaa hyvän kuvan yhtiön nykytilanteesta työsuojelun osalta ja tutkimuksista saatuja tu- loksia voidaan verrata mahdollisiin tulevaisuudessa toteutettaviin seurantakyselyiden vasta- uksiin.</p>	
Asiasanat työsuojelu, työhyvinvointi, työturvallisuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Toimeksiantajan taustatietoa.....	1
1.2	Työn tavoitteet	1
2	Työsuojelu.....	3
2.1	Työkyky.....	4
2.2	Työturvallisuus	5
2.2.1	Ergonomia.....	7
2.2.2	Turvallisuuskulttuuri	7
2.3	Työhyvinvointi	8
2.3.1	Perehdyttäminen ja työnohjaus	11
2.3.2	Johtaminen ja esimiestyö	12
2.3.3	Työn imu	13
3	Kehittämistehtävä ja menetelmät	15
3.1	Työpaikkaselvitys.....	16
3.2	Kysely	16
3.3	Haastattelu.....	19
4	Tulokset	21
4.1	Työturvallisuus	22
4.1.1	Trukkiajon turvallisuus.....	23
4.1.2	Ensiaputarvikkeet, käyttöturvätiedotteet ja pelastussuunnitelma	24
4.1.3	Kulkureitit	24
4.2	Työhyvinvointi	25
4.2.1	Perehdyttäminen ja työnopastus	26
4.2.2	Työn imu	27
4.2.3	Tiedottaminen ja esimiestyö	28
4.2.4	Osastojen yhteistyö ja työilmapiiri	29
4.3	Yhteenveto.....	30
5	Pohdinta.....	32
5.1	Johtopäätökset.....	32
5.2	Kehittämisehdotukset.....	34
5.3	Oma oppiminen.....	35
	Lähteet	37
	Liitteet.....	40
	Liite 1. Kyselylomake.....	40
	Liite 2. Havainnot työturvallisuuteen liittyvistä puutteista	41

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on työsuojelun tutkiminen ja kehittäminen Geberit Oy:llä. Aihe on opinnäytetyön tekijälle ja toimeksiantajalle melko ajankohtainen, sillä 2015 alkuvuodesta tapahtui yrityskauppa, jossa sveitsiläinen Geberit-ryhmä osti Sanitec-konsernin, minkä myötä Suomessa tapahtui IDOn ja Geberitin myyntiorganisaatioiden yhteensulautuminen. Opinnäytetyön tekijä toimii uudessa organisaatiossa työsuojeluvaltuutettuna, mikä olennaisesti vaikutti aiheen valintaan.

1.1 Toimeksiantajan taustatietoa

Opinnäytetyön toimeksiantaja Geberit Oy on muun muassa saniteettijärjestelmien ja kylpyhuonekalusteiden valmistaja ja maahantuoja, jonka toimisto ja varasto sijaitsevat Vantaan Viinikkalassa. Geberit-konserniin kuuluva IDO Kylpyhuone Oy on suomalainen kylpyhuonekalusteiden ja saniteettiposliinin valmistaja, joka ennen Geberitiä kuului kansainväliseen Sanitec-konserniin. Sanitecin pääkonttori sijaitsi IDOn Helsingin toimipisteen kanssa samassa kiinteistössä Helsingin Pohjois-Haagassa, jossa edelleen toimii IDOn ja Geberitin kylpyhuonenäyttely. Molemmat yhtiöt ovat lvi-alan toimijoita, mutta asiakaskunta on osittain eri. Geberit on tähän asti myynyt tuotteitaan pääasiallisesti vain tukuille, kun taas IDOn asiakkaina ovat olleet tukkujen lisäksi myös muun muassa rautakaupat, arkkitehdit ja asennusliikkeet. IDO ja Geberit tietyllä tavalla täydentävät toisiaan ja luovat kilpailukykyisemmän toimijan lvi-alan maailmassa. Opinnäytetyön tekijä on työskennellyt lähes kuusi vuotta IDO/Sanitecin Helsingin konttorilla, joten on aitiopaikalta päässyt seuraamaan yritysfuusiota ja sen tuomia muutoksia.

Integraation yhteydessä on tapahtunut paljon organisaatio- ja toimipaikkamuutoksia, joiden myötä kummankin yhtiön myynti- ja markkinointiorganisaatiot sijaitsevat nyt samassa toimipisteessä ja monen muun asian ohella myös työsuojeluasiat täytyy organisoida uudelleen. Kahden erilaisen organisaatiokulttuurin yhteensovittaminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja kompromisseja. Työympäristön muutokset vaikuttavat myös työturvallisuuteen, jolloin riskit täytyy arvioida uudestaan.

1.2 Työn tavoitteet

Integraation yhteydessä on havaittu sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden kasvaneen, mikä on osaltaan vaikuttanut siihen, miksi tutkimus on koettu tarpeelliseksi. Tästä johtuen myös työn tavoitteeksi on määrytynyt selvittää mahdolliset kehityskohteet työturvallisuuteen ja –hyvinvointiin liittyen ja kehittää niiden perusteella parannusideoita työnantajalle. Tutkimusongelmana on miten Geberit Oy:n henkilökunta kokee työturvallisuuden

toteutuvan työpaikallaan, minkälainen on tämänhetkinen työympäristö ja minkälaiseksi työntekijät kokevat henkilökohtaiset voimavaransa ja työhyvinvoinnin. Työ on fyysisen työympäristön osalta rajattu koskemaan ainoastaan Vantaan toimipistettä, jossa työskentelee suurin osa henkilökunnasta työsuojeluvaltuutettu mukaan lukien. Työturvallisuusriskit koskevat erityisesti varastotyötä, mikä myös vaikutti rajaukseen. Geberit Oy:llä työskentelee tällä hetkellä yhteensä 42 henkilöä, joista osa toimii myyntiedustajina kentällä, kolme Helsingin kylpyhuonenäyttelyssä, kolme Tammisaaren toimipisteessä ja loput Vantaan toimipisteessä. Suurin osa henkilöstöstä tekee toimistotyötä, kaksi henkilöä on varastotyössä, yksi konehuollossa, kolme näyttelyssä asiakaspalvelussa ja vajaa 20 työskentelee vaihdellen kentällä ja kotikonttorilla.

Kokonaisuudessaan työn tarkoitus on kehittää työturvallisuutta ja –hyvinvointia Geberit Oy:llä ja parantaa sitä kautta yrityksen työsuojelutoimintaa. Aineistoon perustuen listataan ilmitulleita ongelmia ja puutteita, jotka vaativat välitöntä reagointia kuten esimerkiksi puutteelliset ja työn kannalta olennaiset työvälineet, sekä merkitään ylös asiat, jotka tarvitsevat pitkäjänteisempää kehittämistä kuten esimerkiksi työssä jaksamiseen vaikuttavat asiat. Tarkoitus on antaa työnantajalle valmiita ideoita ja ehdotuksia, joilla asioita voidaan edistää työsuojelun kannalta. Raportissa on ensin avattu keskeisiä käsitteitä ja teoriaa, jonka jälkeen käsitellään tutkimusmenetelmät, havainnot ja tulokset sekä lopuksi pohditaan tulosten pätevyyttä ja jatkotoimenpiteitä. Havaittuihin ongelmiin tai puutteisiin on tehty kehitysehdotuksia ja sille osalle, joka on vaatinut välitöntä toimintaa, muutos on toteutettu jo työn ollessa keskeneräinen. Sekä toteutetut että ehdotetut muutokset ovat kirjattu tekstiin, joko asiayhteyteen tai erilliseen listaan, joka löytyy liitteestä 2.

Työ on toteutettu kevät-kesällä 2016, jolloin uusi organisaatio on saanut asettua aloilleen muutaman kuukauden ajan ja suurimmat muutokset yrityksen toimintoihin liittyen on ehdit-
ty toteuttaa.

2 Työsuojelu

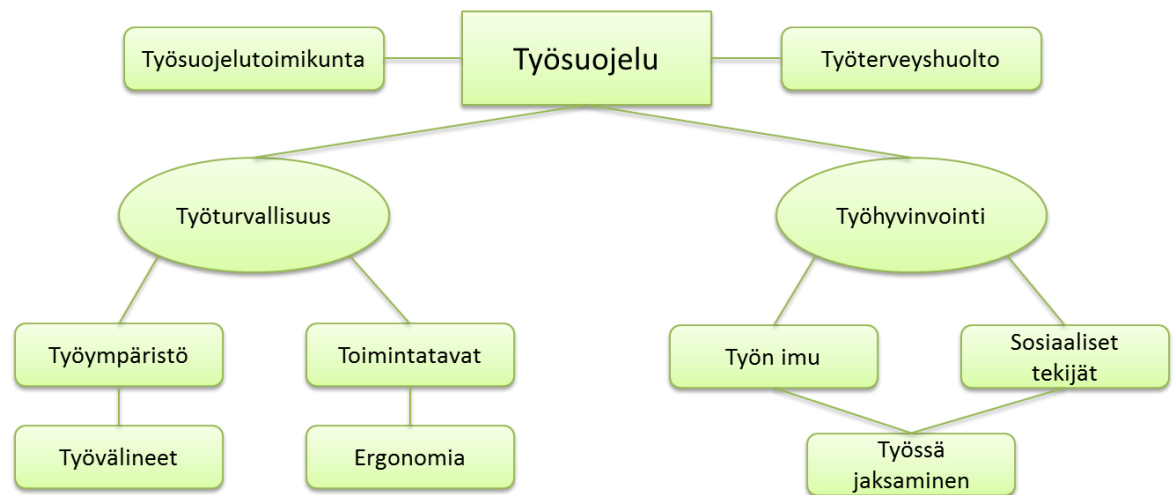
Tässä luvussa avataan työn kannalta keskeiset käsitteet ja käydään läpi työsuojeluun liittyvää teoriaa. Teorian avulla on myös tarkoitus selvittää, mitä toimivalta työsuojelulta odotetaan ja missä työturvallisuudessa ja –hyvinvoinnissa on kyse. Näiden asioiden siivittämänä oli tarkoitus soveltaa teoriaa käytäntöön ja laatia myöhemmin esiteltävä kyselytutkimus niihin perustuen. Teorian avulla oma havainnointi on helpompi kiinnittää työn kannalta olennaisiin asioihin, joita ei välttämättä muuten tulisi huomioitua.

Työsuojelu on lyhykäisyydessään työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua, johon liittyy sekä fyysinen työympäristö että psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Työsuojelun tueksi on kehitetty työsuojelulainsäädäntö mukaan lukien työturvallisuuslaki. (Kauhanen 2006, 192.). Työsuojelun laillinen puoli asettaa työnantajille paljon velvollisuuksia, mutta toimiessaan hyvin, työsuojelu luo turvaa ja tehokkuutta myös työnantajalle. Työolojen kehittäminen ja parantaminen liittyy usein toiminnan tuottavuuden parantamiseen ja sairauspoissaolojen aiheuttamien kustannusten minimoimiseen työnantajan näkökulmasta katsoen (Kauhanen 2006, 193.). Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle väistämättä ylimääräisiä kustannuksia, häiriötilanteen toimintaan ja joskus myös kriisitilanteen työyhteisöön. Toistuvat ja lisääntyvät sairauspoissaolot voivat osoittaa, ettei työpaikalla ole kaikki kunnossa ja vaativat täten poissaoloihin johtaneiden syiden perusteellista selvittämistä. (Seuri & Suominen 2010, 23.)

Työsuojelun pääasiallisena tehtävänä on parantaa työolosuhteita ja –ympäristöä ja tällä tavoin turvata työntekijöiden hyvinvointi ja ennalta ehkäistä tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Samalla se edistää myös työn sujuvuutta ja tuottavuutta. Työsuojelu on kannattavaa jo pelkästään liiketoiminnallisista syistä, mutta se on myös oikeudellinen velvoite työnantajille. (Simola 2016, 5, 8.)

Yrityksen sisäisesti työsuojelun edistämistä varten perustetaan työsuojelutoimikunta, johon kuuluu sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat, jotka usein ovat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut. Työsuojelutoimikunnan on tarkoitus perehtyä työn turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työolosuhteisiin. Heidän tehtävänä on myös seurata yrityksen tapaturma- ja terveystilannetta ja ryhtyä toimenpiteisiin mahdollisten työstä johtuvien sairauksien tai tapaturmien syiden selvittämiseksi. Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään vuosittain käsitelläkseen työsuojelua koskevat asiat ja päivittääkseen työsuojelun toimintaohjelman. Tehtävänä on myös seurata työterveyshuoltoa työpaikalla ja yhteistyössä heidän kanssaan laatia mahdolliset kehityssuunnitelmat. (Saarinen 1991. 193-194.)

Kuviossa 1 on kaavio aiheista, jotka läheisesti liittyvät työsuojeluun. Työsuojelu on karkeasti jaettu kahteen isompaan kokonaisuuteen: työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen, joiden avulla työsuojelua toteutetaan. Yrityksen työsuojelutoimikunta ja ulkoinen työterveyshuolto toimivat työsuojelun tutkijoina ja kehittävänä elimenä työpaikalla.



Kuvio 1. Työsuojeluun kuuluvat osa-alueet pääpiirteittäin (oma kuvio)

2.1 Työkyky

Työkyky on sananmukaisesti henkilön toimintakyky ja valmiudet työstä suoriutumiseen. Työkykyyn vaikuttavat mm. henkilön omat voimavarat, terveys ja elintavat, työympäristön turvallisuus, -hygienia, ergonomia ja fyysinen kuormitus sekä työyhteisön vuorovaikutus ja johtaminen. Hyvä työkyky on henkilön voimavarojen ja työn välinen tasapaino – tila, johon pitäisi pyrkiä ja, johon työnantaja voi toiminnassaan vaikuttaa. Työkykyä voidaan myös kuvata professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkyky-talomallin avulla, jossa talon perustan muodostavat yksilön terveys ja toimintakyky, toisessa kerroksessa ovat osaaminen eli sosiaalinen kyvykyys ja ammattitaito ja kolmannessa kerroksessa ovat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Konkreettinen työympäristö, johtaminen ja työyhteisö toimivat talon neljäntenä kerroksena. Yhdessä kerrokset muodostavat ihmisen työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokonaisuuden ja kukin kerros tukee toinen toisiaan. Taloa ympäröivät yksilön tukiverkostot, perhe, ystävät, suku sekä esimerkiksi työterveyshuolto. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa yhteiskunnan rakenteet ja lainsäädäntö. (Seuri & Suominen 2010, 65-66; Virtanen & Sinokki 2014, 196.)

Työkyvyttömyys ei automaattisesti tarkoita sairautta vaan voi johtua esimerkiksi seuraavista asioista: osaamattomuus, motivaation puute, huono työilmapiiri, sisäisen viestinnän

tai johtamisen ongelmat tai työympäristön rajoitukset. Jos työhön perehdytys on ollut kovin puutteellista tai työ on henkilölle liian haastavaa, tuloksena on osaamaton eli työkyvytön henkilö. Jatkuva motivaation puute työssä saattaa ajaa ihmiset hakemaan muita töitä ja on siten salakavala ongelma työyhteisössä. Työympäristön rajoitteisiin voidaan lukea esimerkiksi sisäilman ongelmat ja puutteelliset työvälineet. Työkyvyttömyyttä voi myös aiheuttaa työyhteisön huono ilmapiiri, jolloin henkilö saattaa voida pahoin töissä ja näin vältellä työyhteisöä sairauspoissaoloilla tai minimoimalla kontaktit muihin yhteisön jäseniin. (Seuri & Suominen 2010, 68-69.)

Esimiestyön merkitys työkykyyn on suuri. Työntekijän tyytyväisyys esimiehensä suhtautumiseen työntekijöitä kohtaan, työn organisointiin ja johtamiseen sekä tiedottamiseen vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. (Matikainen ym. 1995, 39.)

Yksilön vastuulle jää terveellisestä ravinnosta ja liikuntatottumuksista huolehtiminen, johon työnantajakin voi tuki kannustaa ja ohjeistaa. Työkykyä tukeekin vahvasti työelämän ja vapaa-ajan välinen tasapaino.

Työkyvyn mittaaminen aloitetaan usein päättämällä, kenen näkökulmasta työkykyä halutaan arvioida. Arviointi voidaan suorittaa kohdehenkilön omaan näkemykseen perustuen tai työnjohdon, työterveyshuollon tai muun asiantuntijan toimesta. Mittareina voi toimia työntekijän terveys ja toimintakyky tai terveydenhuollon kliinisin menetelmin mittaama suorituskyky ja sen merkitys työstä suoriutumisen kannalta. Kliinisten menetelmien ohella voidaan käyttää myös esimerkiksi Työterveyslaitoksessa kehitettyä työkykyindeksiä, joka perustuu lähinnä yksilön omaan työkykyarvioon. Tutkimuksissa käytetään usein mittareita, joissa vastaajat voivat itse arvioida omaa työkykyään. Konkreettisia mittareita voivat olla esimerkiksi hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyky, liikuntaelinten toimintakyky ja psyykkinen toimintakyky. Työkyvyn arviointi tulee toteuttaa tasaisin väliajoin, sillä työntekijöiden terveydellinen tilanne ja toimintakyky saattavat muuttua lyhyelläkin aikavälillä. Keskeisin rooli työntekijöiden työkyvyn arvioimisessa on työterveyshuollolla. (Gould ym. 2006, 31-32; Matikainen ym. 1995, 95-96.)

2.2 Työturvallisuus

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia yrityksen henkilöstön turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä huolehtia erityisesti työympäristön turvallisuudesta ja näin ollen kartoittaa mahdolliset riskit ja pyrkiä ennaltaehkäisemään työtapaturmia.

Työturvallisuus pitää sisällään muun muassa prosessien, työympäristön, käytössä olevien työkalujen ja koneiden suunnittelun mahdollisimman turvallisiksi. Myös henkilökunnan oikeaoppinen perehdytys ja toimintaohjeet edistävät turvallista työskentelyä. Työympäristön riskit ja työhön liittyvät vaaratekijät on otettava huomioon ja tarvittavat toimenpiteet niiden minimoimiseksi tehtävä. Työympäristöä on jatkuvasti tarkkailtava ja mahdollisten muutosten jälkeen on seurattava niiden vaikutusta työn turvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 2/8.)

Tyypilliset vaarat voivat liittyä fyysiseen tai psykososiaaliseen kuormitukseen, työvälineisiin tai koneisiin, työympäristöön tai biologisiin, kemiallisiin tai fysiologisiin tekijöihin. Riskien kartoittamisessa on huomioitava työn kuormitustekijät, esiintyneet tapaturmat tai vaaratilanteet, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja muut vastaavanlaiset turvallisuuteen liittyvät asiat. Tapaturmat ovat usein monen asian summa, mutta ne eivät tapahdu sattumalta ja niiden syihin voidaan ja pitää puuttua. Tapaturmat tuovat usein mukanaan sekä henkilö- että aineellisia vahinkoja ja kustannuksia. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 2/10; Työterveyslaitos. Työturvallisuus ja riskien hallinta 2016; Työsuojelu.fi. Tyypillisiä vaaroja 2015.)

Kemikaaliturvallisuus on asia, joka pitää huomioida niissä yrityksissä, joissa käsitellään terveydelle haitallisia ja vaarallisia aineita. Jotta työpaikalla käytössä olevia kemikaaleja osattaisiin käyttää turvallisesti, niiden riskit on tunnistettava ja turvalliset käyttötavat tuntea. Tätä varten työpaikalla on oltava ajan tasalla oleva kemikaaliluettelo ja käyttöturvatiedotteet. Kemialliset riskit on arvioitava ja niiden ennaltaehkäisy hoidettava tarvittavilla toimenpiteillä kuntoon. Työntekijöille on tarjottava riittävä ohjeistus turvalliseen työskentelyyn kemikaalien kanssa ja huolehdittava seurannasta. (Työterveyslaitos. Kemikaaliturvallisuus 2014.)

Työturvallisuuden mittareina voidaan käyttää työpaikalla tai –matkalla tapahtuneiden tapaturmien lukumäärää ja niistä johtuvaa poissaoloprosenttia, sairauspoissaolopäivien lukumäärää ja –prosenttia sekä edellä mainituista aiheutuvia kustannuksia. Ennakoivina mittareina toimivat esimerkiksi vaaratilanneilmoitukset sekä riskien ja työturvallisuustason arvioinnit. Mittaamisen ja seurannan avulla voidaan kehittää toimintaa ja nähdä mitä vaikutuksia tehdyillä toimenpiteillä on ollut. Tarpeisiin sopivan mittariston avulla johdon ja henkilöstön on helpompi havaita virheet toiminnassa ja korjata parannusta vaativia kohteita. Työturvallisuuden mittaamisesta saatu tieto voidaan hyödyntää esimerkiksi koulutuksen ja investointien suunnitteluun, työtapojen ohjaukseen, palkitsemiseen, sidosryhmille raportointiin, työturvallisuustehokkuuden arviointiin ja lukuisiin muihin toimenpiteisiin yrityksen omien intressien mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus.2010.)

2.2.1 Ergonomia

Työturvallisuuteen liittyy myös olennaisesti työn ergonomia eli koneiden, työvälineiden ja työtehtävien sovittaminen ihmisen rakenteen ja toimintatapojen vaatimuksia vastaaviksi. Työpaikan kehittämiseen pitäisi puuttua jo suunnitteluvaiheessa, jolloin ergonomiaan vaikuttaminen on eniten mahdollista. Valmiiseen työympäristöön tehtävät korjaukset ja muutokset eivät välttämättä aina poista havaittua ongelmaa vaan lähinnä lieventävät sen vaikutuksia. Työpaikan ergonomiasuunnittelussa tarvitaan työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoiden apua, jotta käytettävissä olevien keinojen avulla saavutettaisiin paras mahdollinen ergonominen taso. Suunnittelussa pitää huomioida muun muassa ruumiinmittojen yksilölliset vaihtelut, työtilojen mitoitus työasentojen ja -liikkeiden kannalta, ympäristötekijät sekä laitteiden vaatima voimankäyttö. Toistuvat liikkeet, fyysisesti raskaat työtehtävät ja kuormittavat työasennot vaikuttavat työntekijän toimintakykyyn ja huonosti hoidettuna voivat aiheuttaa terveydellisiä haittoja sekä pitkiä sairauspoissaoloja. Pahimmillaan tilanne voi johtaa työntekijän joutumiseen työkyvyttömyyseläkkeelle. Edellä mainittuihin ongelmiin voidaan vaikuttaa säädettävillä työvälineillä ja -tasoilla, työtehtävän vaatimusten mukaan sovitettulla ympäristöllä esimerkiksi valaistus ja lämpötila huomioiden, työkuormitusta ja voimankäyttöä vähentävillä apuvälineillä sekä työjärjestelyillä ja työnohjauksella. (Matikainen ym. 1995, 331-333.)

Ergonomiaa voidaan mitata ja arvioida esimerkiksi tarkistuslistojen avulla. Listalla voidaan huomioida muun muassa seuraavat asiat: lämpö- ja ääniolosuhteet, työtehtävien sisältö, tauotus, yläraajoihin kohdistuvat toistuvat liikkeet, voimankäytön laajuus, kiertoliikkeiden määrä, niska- ja hartiaseudun jännittyneisyys työpäivän aikana, työpisteen ominaisuudet jne. Edellä mainittujen asioiden arviointiin riittää usein jo kolmiportainen arviointiasteikko:

1. Asia on kunnossa
2. Asiaan ehdotetaan muutoksia
3. Tilanne vaatii välitöntä parannusta

(Matikainen ym. 1995, 334; Työterveyslaitos. Ergonomia 2010.)

Ergonomiakartoituksia tulisi toteuttaa varsinkin työtehtävien ja työympäristön muutosten yhteydessä sekä uuden työntekijän aloittaessa työpaikassa.

2.2.2 Turvallisuuskulttuuri

Jotta työturvallisuus kehittyisi uusien prosessien mukana, on jokaisen osaston osallistuttava ja sitouduttava ottamaan turvallisuus huomioon toiminnoissaan. Turvallisessa työssä on kiinnitetty huomiota työvälineisiin, toimintatapoihin sekä työympäristöön, kaikki uudis-

tukset prosesseissa tulisi aina toteuttaa näitä kolmea osa-aluetta silmällä pitäen. (Matikainen 1995, 317.)

Työntekijän vastuulla on ammattitaitonsa puitteissa huolehtia myös kollegoidensa turvallisuudesta ja ilmoittaa mahdolliset tapaturmariskit tai vaaratilanteet joko esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle (Simola 2016, 18). Ilmoituksen vastaanottajan on otettava ilmoitus tosissaan, jotta kynnys riskeistä ilmoittamiseen olisi työntekijälle mahdollisimman alhainen ja, jotta ilmoittaja tuntee tehneensä hyödyllisen havainnon, joka oikeasti otetaan käsitte-lyyn.

Muutostilanteissa ehdottoman tärkeää on ottaa muutosta koskevan osaston työntekijät mukaan jo suunnitteluvaiheessa, koska he ovat usein organisaation ainoat ihmiset, jotka tietävät, mitkä asiat tulevat aiheuttamaan riskejä ja miten niiltä voitaisiin välttyä. Esimerkiksi varastossa toteutettavissa uudistuksissa pitäisi tiedustella myös varastohenkilökunnan näkökulmaa ennen toteutusta. Jos työntekijä kokee itse pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä myös turvallisuutta koskevissa asioissa, on hänen helpompi sitoutua siihen myös jatkossa. Osallistava johtaminen organisaation kehittämisessä rakentaa työnantajan ja työntekijän yhteistyötä ja velvoittaa henkilöstön antamaan oman panoksensa ja sitoutumisensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Mikäli työntekijöille tulee tunne, että muutokset tapahtuvat heitä kuulematta, vaikka he joutuvat niitä toteuttamaan, saattaa se johtaa muutostavastarintaan, jolloin kehittämisprosessi vaikeutuu ja hidastuu puhumattakaan ilmapiiristä, joka kärsii huomattavasti. (Borgman & Packalén 2002, 86-87.)

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja aihe, joka pääasiallisesti keskittyy työkyvyn ylläpitoon esimerkiksi työn sisällön rikastuttamisella, työolojen kehittämisellä ja hyvällä johtamisella. Hyvinvovassa työyhteisössä työtapaturmat ja sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja työilmapiiri ja tuottavuus parantuneet. Työkykyä ylläpitävä ”tyky”-toiminta auttaa ennaltaehkäisemään monia työnantajalle pitkällä tähtäimellä kalliita toimenpiteitä panostamalla mm. työterveyshuoltoon, työolosuhteisiin, vapaa-ajan liikuntatoimintaan jne. Työhyvinvointi näkyy myös ulospäin ja vaikuttaa yrityksen maineeseen ja kilpailukykyyn. (Kauhanen 2006, 195-196.)

Työhyvinvointi voidaan myös porrastaa viiteen ihmisen perustarpeeseen, jotka toimivat sen keskeisinä tekijöinä (kuvio 2.). Ensimmäisenä pilarina toimii psykofysiologiset perustarpeet, joita ovat esimerkiksi terveelliset elämäntavat ja työntekijän voimavaroihin perustuva työkuormitus. Toisena portaana on turvallisuuden tarve, joka liittyy työsuhteen jatkuvuuteen, työolojen turvallisuuteen ja oikeudenmukaiseen työyhteisöön. Kolmantena listalla

on liittymisen tarve, joka sisältää organisaation sisäisen ja ulkoisen yhteistyön sekä yhteishengen. Arvostuksen tarve on seuraavana, johon liittyvät oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautteenanto ja mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen. Viimeisenä listalla on itsensä toteuttamisen tarve, osaamisen ylläpito ja oman työn hallinta. (Työturvallisuuskeskus 2016.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työstä voidaan löytää paljon hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavia asioita, joita ovat esimerkiksi hyvät sosiaaliset kontaktit, yhteiset tavoitteet, oma asema ja status sekä työn merkityksellisyys. Tämän vuoksi työntekijällä saattaa olla joskus vaikeaa erottaa, milloin työstä innostuminen on tervettä ja milloin se kääntyy pakonomaiseksi suorittamiseksi ja työnarkomaniaksi. Työntekijä voi kokea, että hänen arvonsa riippuu siitä, kuinka paljon hän jaksaa suorittaa ja kuinka paljon häntä palkitaan. Tästä voi seurata suoritusahdistus, joka voi johtaa lopulta uupumiseen. Tässä tilanteessa esimiehen olisi syytä puuttua peliin ja tarvittaessa käyttää määräysvaltaansa siten, että työntekijän ylikuormittuminen saadaan loppumaan. Usein ylikuormitukseen ajautuvat ne henkilöt, jotka asettavat itselleen kohtuuttoman suuria tavoitteita ja vaatimuksia ja, joilla on erittäin korkea työmoraali. (Heiskanen 2011.)

Työhyvinvoinnin ongelmat voivat ilmetä myös esimerkiksi stressinä, jota voi aiheuttaa esimerkiksi työmäärän suuruus verrattuna käytettävissä olevaan aikaan ja voimavaroihin, töiden huono organisointi, työyhteisön ristiriidat, organisaation toimintatavat ja johtaminen. Stressin aiheuttajia pitäisi pyrkiä purkamaan niillä keinoilla, jotka vallitsevassa tilanteessa on käytettävissä. Psyykkisiin kuormitustekijöihin liittyen työn tavoitteet pitäisi selventää

koko organisaatiolle sekä yleisellä että yksilöllisellä tasolla. Työtä tulisi saada tehdä ilman jatkuvia keskeytyksiä ja työnjako pitäisi suunnitella uusiksi, mikäli työtä tuntuu jollain olevan jatkuvasti liikaa ja töillä on aina kiire. Palautteenanto ja arvostuksen osoitus ovat myös keinoja, joilla stressiä voidaan vähentää. Sosiaaliin kuormitustekijöihin liittyen huomio kannattaa kiinnittää tiedonkulun parantamiseen ja yhteishengen luomiseen. (Työterveyslaitos. Stressi 2014; Työturvallisuuskeskus. Työstressi hallintaan 2008.)

Yksi keino ennaltaehkäistä työperäistä stressiä on hyvä keskusteluyhteys esimiehen ja alaisen välillä. Esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä voidaan ottaa puheeksi työntekijän jaksaminen, jos esimies havaitsee, ettei kaikki ole hyvin. Työntekijän on koettava, että esimiehen kanssa voi halutessaan puhua luottamuksellisesti myös henkilökohtaisista asioista, jotka saattavat vaikuttaa omaan työkykyyn. Ymmärrys siitä, että esimies ottaa alaistensa hyvinvoinnin huomioon, luo inhimillisempää ilmapiiriä työpaikalle ja auttaa pääsemään vaikeidenkin tilanteiden yli. (Työturvallisuuskeskus. Työstressi hallintaan 2008.) Työntekijän psyykkistä kuormitusta voidaan arvioida joko työtehtävän, yksilön tai organisaation näkökulmasta. Voidaan analysoida työn sisältöä, organisaation toimintaa tai yksilön tuntemuksia. Menetelminä voi olla esimerkiksi työntekijän itsearviointi, haastattelu, kysely tai havainnointi. Psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi havainnoinnin avulla onnistuu parhaiten, jos ensin on perehdytty itse työn sisältöön ja työtapoihin. Haastattelulla voidaan kerätä taustatietoa havainnointia varten. Kyselyllä saadaan luotettavat tulokset työntekijän omakohtaisista kuormituksen kokemuksista työtehtäviinsä nähden. Kattavimmat ja luotettavimmat tulokset aiheeseen liittyen saadaan yhdistelemällä edellä mainittuja menetelmiä. Arvioinnissa olennaisina aihealueina toimivat esimerkiksi seuraavat kohdat:

1. Vastuu – onko työssä vastuuta muista ihmisistä, aineellisista vahingoista tai laadusta
2. Ihmissuhdetekijät – kuuluuko työhön yksintyöskentelyä tai hankalia asiakaskontakteja
3. Työmäärä – esiintyykö työssä kiirettä, kuinka usein
4. Tiedon käsittely – vaatiiko työ jatkuvaa valppautta tai tarkkoja havaintoja, onko päätöksenteko monimutkaista
5. Toiminnan vapauden rajoitukset – onko työ pakkotahtista ja yksipuolista, pystyykö työntekijä itse vaikuttamaan työhönsä

(Matikainen ym. 1995, 197-200.)

2.3.1 Perehdyttäminen ja työnohjaus

Työhyvinvointi lähtee jo perehdyttämisestä pitäen. Uuden työntekijän perehdytys organisaatioon ja sen työtapoihin on ehdottoman tärkeää, sillä mikäli perehdyttäminen tehdään kiireessä ja huolimattomasti, tuloksena on usein opastettavan työntekijän turhautuminen, hukkaan heitetty aika ja virheiden lisääntyminen työssä. Perehdyttäminen sisältää työntekijän tutustuttamisen työyhteisöön, työpaikkaan sekä itse työtehtäviin. Edellä mainitut osa-alueet sisältävät yrityksen vision, liikeidean, arvot ja tavat, työtoverit, asiakkaat sekä oman työn odotukset. Perehdyttämisellä annetaan uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaatiosta ja autetaan luomaan positiivisia kokemuksia työympäristöstä ja työtehtävistä. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu usein lähiesimiehelle, mutta siihen voivat osallistua myös muut henkilöt, jotka tulevat jatkossa olemaan tekemisissä uuden työntekijän kanssa. Perehdytystä seuraa varsinainen työnopastus, joka saattaa kestää jopa useamman kuukauden toimenkuvasta riippuen. Perehdyttämisen tavoitteena pitäisi olla osaava ja taidokas työntekijä ja laadukas tuote tai palvelu. Vaikka perehdyttäminen ja työnopastus vaativatkin aikaa ja energiaa, hyvin toteutettuna ne maksavat pian itsensä takaisin, kun opastettu työntekijä on tietoinen mitä hänen oletetaan osaavan ja tuntee talon tavat. Perusteellisella perehdyttämisellä ja työnopastuksella vältetään mahdollisilta virheiltä, tapaturmilta ja taloudellisilta vahingoilta. Onnistunut perehdyttäminen rakentaa uuden työntekijän työmotivaatiota, työssä viihtymistä ja sitouttaa yritykseen. (Borgman & Packalén 2002, 120-121; Kauhanen 2006, 88, 145-147.)

Työnohjausta voidaan toteuttaa myös vanhoille työntekijöille, jolloin sen pyrkimyksenä on muun muassa työntekijän ammatillinen kasvu. Työnohjauksessa annetaan ohjattavalle tukea työn arviointiin, mahdollisten ongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnitteluun. Tavoitteena on parempi työn hallinta ja kyky ennakoida ja ratkoa mahdolliset ongelmatilanteet. Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Ryhmäohjauksessa pyritään oppia vuorovaikutussuhteista ja parantaa työyhteisön toimintakykyä ja ilmapiiriä. Työnohjauksessa työntekijät eivät pelkästään suorita annettuja työtehtäviä vaan pysähtyvät ajoittain miettimään, onko omassa toiminnassa jotain kehitettävää. Työnohjauksen avulla voidaan ehkäistä työperäistä stressiä ja uupumusta tiedon ja ymmärryksen lisäämisellä. Omaan työhön liittyvien ongelmien käsittely työnohjauksen yhteydessä usein lievittää niiden aiheuttamaa stressiä. Ongelmista keskusteltaessa esimiehen ja työtovereiden tarjoama tuki edesauttaa niistä selviytymistä. Työnohjaus on myös keino kehittää yksilön sosiaalisia taitoja. (Matikainen ym. 1995, 274-276.)

2.3.2 Johtaminen ja esimiestyö

Työhyvinvointiin liittyy myös voimakkaasti hyvinvointijohtaminen. Työyhteisö tarvitsee tehtäviensä tasalla olevan johdon, jonka toimintatavat ovat kunnossa ja päämäärät selvillä. Aidosti alaistensa hyvinvoinnista kiinnostunut tasapainoinen johtaja luo yhteisöönsä turvallisuuden tunnetta ja edistää hyvinvointia. Henkilöstön onnistumiset ja innostuminen työstä ovat riippuvaisia hyvästä esimiestyöstä. Jokaisen työllä on merkitys ja hyvä johtaja osoittaa sen alaisilleen kunnioittamalla ja arvostamalla heidän työtään. Ongelmia ilmenee, jos esimies on passiivinen eikä osaa tehdä päätöksiä tai kuunnella alaisiaan. Myös liian kontrolloiva esimies saattaa vaikuttaa esimiehen ja alaisen väliseen luottamukseen ja vahingoittaa työn tulosta. (Virtanen 2005, 15; Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Myös muutosjohtaminen vaikuttaa olennaisesti henkilöstön hyvinvointiin. Ihmiset luottavat usein enemmän omiin kokemuksiinsa ja havaintoihinsa kuin johdolta saatuihin analyyseihin, mikä saattaa tehdä heistä ns. muutosvastarintaisia. Muutokset voivat vaikuttaa henkilöstöön hyvinkin negatiivisesti mikäli niitä ei hoideta alusta asti avoimella ja asiantuntevalla otteella. Ihmiset pyrkivät tekemään työnsä muutoksista huolimatta, mutta samalla he voivat menettää luottamuksensa johtoon ja jopa oman ammattinsa arvoon. Pahimmassa tapauksessa tällainen voi johtaa henkilön muuttumiseen kyyniseksi tai jopa työuupumukseen. Suuret muutokset, kuten yritysfuusiot ja henkilöstövähennykset vaikuttavat lähes aina kohteeksi joutuvan henkilön terveyteen ja hyvinvointiin. Sekä irtisanottujen että jäljelle jääneiden työntekijöiden hyvinvointi heikkenee etenkin silloin, jos muutoksen johtaminen ja hallitseminen on ollut puutteellista. Suurten muutosten yhteydessä pitäisi tarkentaa työntekijöille yhteiset tavoitteet ja toiminnan tarkoitus. Se, että henkilökunta tietää miksi tietyt muutokset on pakko tehdä ja mitä niillä yritetään saavuttaa, selkeyttävät toiminnan motiivia ja siten myös auttavat ihmisiä ymmärtämään, mikä heidän roolinsa on tuloksen tavoittelemisessa. (Työterveyslaitos. Muutokset ja työhyvinvointi 2014; Juuti & Virtanen 2009, 141; Työterveyslaitos. Työyhteisö ja esimiestyö 16.5.2014.)

Johdolla on suuri haaste asettua työntekijöiden asemaan ja tunnetiloihin. Tämä vaatii empatiakykyä, tilannetajua, vuorovaikutustaitoa ja henkilöstön tuntemista. Johdon tulee pystyä pääsemään samalle aaltopituudelle henkilökunnan kanssa ja työstää myös negatiivisia ajatuksia ja tunteita. Muutosjohtamisen taustalla pitäisi olla pyrkimys parempaan ja ongelmien poistamiseen ja, kun tämä sekä tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi tarvittavat asiat tuodaan henkilöstölle avoimesti esille, myös työhyvinvointi muutostilanteessa säilyy. (Juuti & Virtanen 2009, 142-143, 145.)

Operatiivisella tasolla lähiesimiesten tehtävänä on saada alaisensa muutoksen taakse ja olla heidän tukena, kun tarve vaatii. Samalla heidän pitäisi varmistaa, että alaiset ovat

tehokkaita, oppivat uutta ja voivat hyvin muutoksista huolimatta. Työhyvinvointia voidaan edistää ainoastaan silloin, jos ylin johto, esimiehet ja työntekijät tekevät asian eteen yhteistyötä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto toimivat tukipilarina ja ohjaavana elimenä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Seuri & Suominen 2010, 185.; Työterveyslaitos 2016.)

2.3.3 Työn imu

Hyvinvoiva työntekijä saapuu töihin myönteisellä mielellä. Työ koetaan innostavaksi ja motivoivaksi. Tämä vaikuttaa suoraan tuottavuuteen, joten siihen työnantajan kannattaa panostaa. Edellä mainittuja tunnetiloja voidaan kutsua työn imuksi. Työ siis ikään kuin imaisee työntekijän mukaansa, jolloin tämä suoriutuu töistään paremmin, toimii työyhteisönsä hyväksi jopa vapaaehtoisesti ja oma-aloitteisesti, on terveempi ja tyytyväisempi elämään ja on asenteiltaan myönteinen työpaikkaansa kohtaan. Työstä on tällöin helppo nauttia ja aika kuluu huomaamatta. (Työterveyslaitos. Työn imu 2016.)

Työn imun kokeminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa useampi tekijä. Yksi tärkeimmistä tekijöistä on työn tavoitteellisuus, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä tietää täsmälleen, mikä hänen työnsä päämäärä ja tavoite on. Mikäli tavoite on koko yhteisön yhteinen, voi se myös vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. Työntekijän on ymmärrettävä, mihin laajempaan kokonaisuuteen hänen tekemänsä työ liittyy ja, mitkä ovat organisaation lyhyen ja pitkän aikavälin tähtäimet. Toisena työn imun kokemiseen vaikuttavana tekijänä on palautteenanto. Erityisesti esimiehen antama palaute edistää työn kokemista tärkeäksi ja osoittaa, että joku on kiinnostunut siitä, mitä työntekijä tekee ja, miten hän työstään suoriutuu. Tämän lisäksi työn vaatimustason ja työntekijän osaamisen tulisi kohdata siten, että työnteko ei ole alisuorittamista ja toisaalta se ei myöskään aseta liikaa haasteita, jolloin töistä suoriutuminen on lähes tai kokonaan mahdotonta. Työn vaatimustason olisi hyvä olla sen verran korkea, että työntekijä pystyy soveltamaan omaa osaamistaan monipuolisesti ja syventävästi. (Virtanen 2005, 65-68.)

Innostavaa työkokemusta avittaa myös työrauha ja täydellinen keskittyminen meneillään olevaan työasiaan, jolloin työntekijä pystyy unohtamaan kaiken epäoleellisen ympäriltään. Samassa tilanteessa myös ajantaju voi hävitä, kun työhön keskitytään intensiivisesti. Tällöin työtä voi tehdä ilman, että tarvitsee vilkuilla kellosta, milloin varsinainen työaika tulee täyteen. Oman työn hallinta vaikuttaa työn mielekkyyteen merkittävästi. Työntekijälle on tärkeää kokea, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja hallita oman työnsä prosessia ja tuloksia. (Virtanen 2005, 68-69.)

Työn rikastaminen on yksi tekijä, joka voi lisätä työn imua. Se saattaa olla työn vaativuuden, haasteellisuuden, itsenäisyyden tai vastuun lisäämistä koulutuksen avulla, jolloin työntekijän tiedot ja taidot lisääntyvät. Työntekijä saattaa saada esimerkiksi lisää päätösvaltaa työmenetelmiin tai aikatauluun liittyen tai vaikka mahdollisuuden osallistua tärkeiden yhteistyökumppaneiden kanssa käytäviin neuvotteluihin tmv. Vaikka työn rikastuttaminen vaatii myös työntekijän panostusta asiaan ja edellyttää laajempia taitoja ja itsenäistä ajattelua, on siihen kuitenkin useimmiten kykyä ja tahtoa, sillä se tekee usein työstä mielekkäämpää ja kannustaa kehittämään itseään. Myös etenemismahdollisuudet kasvavat. (Kauhanen 2006, 57.)

3 Kehittämistehtävä ja menetelmät

Opinnäytetyön kohteena on Geberit Oy:n henkilökunnan työhyvinvointi ja –turvallisuus. Fyysisestä työympäristöstä tutkitaan erityisesti Vantaan toimipistettä, jossa sijaitsee Geberitin varasto ja konttori. Kyseessä on tutkimustyyppinen työ, jonka tavoitteena on selvittää yrityksen nykytilanne työsuojelun kannalta ja vastata kysymyksiin, minkälaiseksi Geberitin henkilöstö kokee työympäristönsä turvallisuuden kannalta ja miten he kokevat henkisen ja fyysisen kuormituksen ilmenevän työssään. Lähdeaineiston ja tutkimustulosten perusteella pohditaan lopuksi, mitä kehitettävää edellä mainituissa asioissa tällä hetkellä on. Integraation tuomat muutokset vaativat uutta riskiarviointia ja työsuojelun kehittämistä vastaamaan uuden organisaation tarpeita. Suurimpana haasteena on aika, sillä integraatiovaihe on edelleen kesken ja vaatii jokaiselta ponnisteluja uusien käytäntöjen, työtehtävien ja järjestelmien osalta, jolloin työsuojeluasioita ei välttämättä ehditä käsitellä tarvittavalla perehtymisellä ja panostuksella.

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä, jotka olivat koko henkilökunnalle suunnattu kysely, varastohenkilökunnan teemahaastattelu ja osallistuva havainnointi. Menetelmien avulla pyrittiin saamaan olennaiset tiedot nykytilanteesta työntekijöiden ja alan asiantuntijoiden näkökulmasta. Kukin henkilö kokee asiat yksilöllisesti, joten siksi olisi tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Vastausaineisto kootaan manuaalisesti exceliin, josta on helppo muodostaa havainnollistavia kaavioita ja taulukoita. Määrälliseen kyselytutkimukseen päädyttiin lähinnä sen vuoksi, että vastauksia saataisiin joka osastolta ja mahdollisimman laajalti. Teemahaastattelu ja havainnointi täydentävät tutkimustuloksia.

Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Terveystalon kanssa, josta työterveyshoitaja ja –lääkäri osallistuivat työpaikkaselvitysraportin tekemiseen yhdessä yrityksen työsuojelupäällikön ja –valtuutetun kanssa. Myös Geberitin entinen työsuojelupäällikkö osallistui selvitykseen, sillä hän tiesi yhtiön aiemmista käytännöistä ja tunsikin talon tavat ja ihmiset. Selvityksen avulla saatiin runsaasti tietoa aiheeseen liittyen.

Teoriapohjana toimivat muun muassa työturvallisuuslaki ja työterveyslaitoksen sivustot sekä alaan liittyvä kirjallisuus. Teorian pohjalta tehtiin havaintoja työympäristöstä ja toimintatavoista. Työturvallisuuteen liittyen haastateltiin varaston työntekijöitä mm. mahdollisten vaaratilanteiden osalta.

3.1 Työpaikkaselvitys

Kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä toimi yhteistyössä työterveyslääkärin ja –hoitajan kanssa suoritettu Geberit Oy:n työpaikkaselvitys, jonka tuotoksena oli henkilöstölle nähtävillä oleva raportti työpaikan olosuhteista ja riskeistä työsuojelun näkökulmasta. Nykytilanteen kartoituksen lisäksi raportti sisältää myös Terveystalon suositukset mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Opinnäytetyön kannalta työpaikkaselvitys oli aktiivista osallistuvaa havainnointia, jossa opinnäytetyöntekijä toimi työsuojeluvaltuutetun roolissa aktiivisesti osallistuen selvityksen tekoon ja raportin laadintaan. Osallistuvassa havainnossa on tärkeää, etteivät tutkittavat kohteet häiriinny tutkijan läsnäolosta, eikä tutkimustilanne täten muuta toimintatapoja. Osallistuvassa havainnoinnissa on tärkeä ottaa huomioon myös kaikki ei-kielellinen informaatio kuten esimerkiksi eleet ja liikkeet. Osallistuvan havainnoinnin avulla saadaan suoraa informaatiota ihmisten toimintatavoista ja käyttäytymisestä. Tämän työn tutkimuksen kannalta havainnoinnin avulla saatiin myös hyvää tietoa fyysisestä työympäristöstä. Tutkijan on ymmärrettävä, miten havainnoitava asia vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Työpaikkaselvitys tukee opinnäytetyön lähdeaineistoa, sillä se antaa Terveystalon asiantuntijoiden näkemyksen työtä koskeviin aihealueisiin. Selvitys ei kuitenkaan yksinään olisi luotettava tiedonlähde, sillä sen tulokset perustuvat ainoastaan viiden ihmisen, työterveyslääkärin, -hoitajan, työsuojelupäällikön, entisen työsuojelupäällikön sekä työsuojeluvaltuutetun, havaintoihin ja mielipiteisiin. Työpaikkaselvitys kyselyn ja teemahaastatteluaineiston kanssa toimivat yhdessä luotettavampana lähteenä, sillä silloin myös koko henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua tutkimukseen.

Selvitystä varten Terveystalo lähetti työsuojelutoimikunnalle etukäteen täytettävän lomakkeen, jota täydennettiin tapaamisen yhteydessä. Tapaamisen aikana kierrettiin yrityksen toimitilat varastoa myöten ja tehtiin havaintoja työtiloista ja –välineistä. Työterveyshoitaja valokuvasi havaintojaan ja kuvat liitettiin työpaikkaselvitysraporttiin. Työterveyshuollon käynnin aikana henkilökunnalla oli myös mahdollisuus oman työpisteensä ergonomiakatsaukseen, mutta ainoastaan kolme henkilöä koki sen tarpeelliseksi.

3.2 Kysely

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli kysely työhyvinvoinnista ja –turvallisuudesta (kts. liite 1.). Kyselylomakkeen perusjoukkona toimi Geberit Oy:n henkilökunta, jonka määrä oli

suhteellisen pieni, jolloin kyseeseen tuli ainoastaan kokonaistutkimus. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan usein selville vallitseva tilanne, mutta asioiden syyt täytyy selvittää muiden menetelmien avulla. Aineisto kerätään usein valmiin tutkimuslomakkeen avulla, jossa vastausvaihtoehdot on etukäteen annettu. (Heikkilä 2014, 8.)

Kvantitatiivinen tutkimusprosessi käynnistyy tutkimusongelman määrittämisellä, jonka jälkeen perehdytään aiheeseen liittyvään teoriaan, laaditaan tutkimussuunnitelma, rakennetaan tiedonkeruuväline eli tässä tapauksessa kyselylomake, kerätään, käsitellään ja analysoidaan tiedot, raportoidaan tulokset ja lopuksi tehdään johtopäätökset tuloksista. Kyselyn saatekirjeen pitäisi sisältää ainakin seuraavat asiat: tutkimuksen tarkoitus ja teki- jä, viimeinen palautuspäivämäärä, tietojen käsittelyn luottamuksellisuus ja lomakkeen palautustapa. Lisäksi olisi kohteliasta etukäteen kiittää vastauksista ja kertoa vastaamisen tärkeydestä. (Heikkilä 2014, 9, 50.)

Kyselylomakkeen tavoite oli olla mahdollisimman selkeä sekä sisällöltään että ulkoasultaan ja nopea vastattava. Kyselyn pohjana päädyttiin käyttämään excel-lomaketta, joka oli täytettävissä ja palautettavissa joko sähköisesti tai tulostetussa muodossa. Tämä siksi, koska osalle työntekijöistä on miellyttävämpää ja helpompaa täyttää kyselyitä kirjoittaen paperille kun taas osalla vastaajista, jotka asuvat kauempana eivätkä käy konttorilla kovin usein, on helpompi lähettää täytetty lomake sähköpostin liitteenä. Kyselylomake oli myös anonyymi, sillä tarkoitus oli, että kaikki voivat mahdollisimman vapaasti ilmaista mielipiteensä myös mahdollisista epäkohdista pelkäämättä sitä, että heidät leimattaisiin niiden takia. Lomake lähetettiin vastaajille sähköpostin liitteenä ja sen saate sijoitettiin itse sähköpostiviestiin.

Kyselyn suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehtojen määrä ei saa olla liian suuri ja jokaisen vastaajan on pystyttävä vastaamaan kysymykseen annettujen vaihtoehtojen perusteella. Vastausvaihtoehtojen on myös oltava toisensa poissulkevia, kun vastaajan on valittava niistä vain yksi. Vaihtoehto ”en osaa sanoa” on usein houkutteleva, jos vastaajalla on kiire tai hän ei jaksaa perehtyä kysymykseen, mutta toisaalta sen avulla myös ne henkilöt voivat vastata, jotka kokevat ettei kysymys koske heidän toimenkuvaansa tms. Suljettujen kysymysten etuina on vastaajien kannalta vastaamisen nopeus ja tutkimuksen laatijan kannalta tulosten helppo ja nopea käsittely. (Heikkilä 2014, 36-37.)

Lomakkeeseen laadittiin 18 arviointiasteikkokysymystä kolmelta eri aihealueelta, jotka ovat ”Fyysinen työympäristö”, ”Tuki- ja liikuntaelinten kuormitus” sekä ”Henkinen kuormitus”. Pohjana käytettiin 3T Ratkaisut Oy:n Valmeri-kyselyä, jonka kysymyksistä valittiin aiheeseen liittyen tärkeimmät ja, joita muokattiin toimeksiantajan tarpeisiin sopivaksi. Ky-

symykset muotoiltiin väittämien muotoon, sillä niissä vastaaja voi miettiä, kuinka hyvin kyseisen väittämän voisi kuvitella sanovansa ääneen, kuten se on kirjoitettu. Mittaasteikkona käytettiin Likertin asteikkoa, joka sopii hyvin mielipidevastauksia varten. (Saaranen 2012, 5.)

Jako kolmen aihealueen kesken selkeyttää kyselyn rakennetta ja saa sen vaikuttamaan lyhyemmältä kuin mitä todellisuudessa on. Vaikka osa väittämistä koski enemmän fyysistä työtä kuin toimistotyötä, kysymysten asettelussa pyrittiin siihen, että jokainen pystyy vastaamaan kaikkiin kysymyksiin oman toimenkuvansa pohjalta ilman, että se vääristää tuloksia. Väittämät muotoiltiin myös melko neutraaleiksi, jolloin ainakaan detaljien takia kukaan ei jättäisi kysymykseen vastaamatta. Liian pikkutarkat kysymykset saattavat vääristää vastauksia. Tässä esimerkki siitä, kuinka työympäristön siisteyttä koskevassa väittämässä voidaan eri sanailmaisuilla saada täysin erilaiset vastaukset:

1. Työpöytäni on siisti ja käytävillä ei ole tavaroita. (pikkutarkka)
2. Työympäristöni on siisti ja kulkuväylillä ei ole ylimääräisiä tavaroita. (neutraali)

Kysymys 1: vastaaja voi käsittää, että ”käytävillä olevilla tavaroilla” tarkoitetaan kaikkea, mitä nimenomaan ainoastaan käytävillä on, siitä huolimatta, onko tavara ylimääräinen vai omalla paikallaan. Työpöydän siisteys voi päivän aikana vaihdella, joten miten vastata kysymykseen?

Kysymys 2: ”työympäristö” pitää sisällään laajemman alan kuin ainoastaan työpöydän, mikä on hyvin olennaista kartoitettaessa erityisesti työympäristön siisteyttä. Ympäristö voi olla siisti, vaikka oma työpöytä olisikin työpäivän aikana hieman sotkuinen. ”Ylimääräinen” tavara selventää vastaajalle, että kyseessä voi olla esimerkiksi pahvilaatikko, joka ei ole omalla paikallaan, kun taas esim. kiinteä vesiautomaatti ei ole ylimääräinen. Kulkuväylillä katetaan kaikki tilat, joissa liikutaan, ei pelkkiä käytäväosuuksia.

Kysymyksiä laatiessa yritettiin pohtia, minkälaisia eri toimenkuvia kohdejoukosta löytyy ja, millä tavalla ne vaikuttavat kysymysten muotoon. Esimerkkinä kysymys numero 5 liittyen henkiseen kuormitukseen:

5. Saan tehdä työni ilman toistuvia häiritseviä keskeytyksiä.

Esimerkiksi asiakaspalvelussa otetaan jatkuvasti tilauksia vastaan ja niitä tulee sekä sähköpostilla, puhelimitse ja suoraan myyntiedustajilta, jos sattuvat olemaan toimistolla. Tämä tarkoittaa sitä, että keskeytykset kuuluvat olennaisesti toimenkuvaan. ”Häiritsevät”

keskeytykset sen sijaan voidaan tulkita esimerkiksi kollegan kyselyihin epäolennaisista työhön liittymättömistä asioista, jotka voisi hoitaa esimerkiksi tauoilla tai vapaa-ajalla.

Arviointiasteikkokysymysten yksi vastausvaihtoehto oli ”en osaa sanoa”, joka on neutraali vastaus, mikäli vastaaja ei esimerkiksi koe väittämän koskevan hänen työtään ollenkaan. Vastaajien taustakysymykset jätettiin tarkoituksella pois, sillä mielipiteitä ei haluttu jaotella esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan. Kyselyn tarkoitus oli kuitenkin päällisin puolin kar- toittaa yleinen tyytyväisyys työn turvallisuuteen ja omaan hyvinvointiin.

Arviointiasteikkokysymysten päätteeksi laitettiin yksi kommenttikenttä avoimia vastauksia ja kommentteja varten. Avoimet kysymykset ovat usein helppo laatia, mutta vastaukset ovat työläämpi käsitellä kuin suljetuissa kysymyksissä. Vastaukset on myös vaikea luoki- tella, mutta toisaalta niistä voidaan saada sellaisia asioita irti, joita ei suunnitteluvaiheessa ole tullut ajatelleeksi. Avoimille kysymyksille on varattava riittävästi tilaa ja ne ensisijaisesti kannattaa sijoittaa kyselyn loppuun. (Heikkilä 2014, 35.)

Avoin kysymys oli ehdottomasti tarpeellista sisällyttää kyselyyn, sillä harvemmin vastaajil- la on kaikista aihealueista kommentoitavaa, jolloin kommenttikenttä on turha jokaisen ky- symyksen välissä. Yksi avoin kenttä mahdollistaa kommentoinnin juuri itseään kiinnosta- vasta tai mietityttävästä aiheesta. Vapaamuotoisista vastauksista voi käydä myös ilmi, jos jokin vastaajille tärkeä aihe on jäänyt välistä.

3.3 Haastattelu

Edellä mainittujen menetelmien lisäksi laadittiin teemahaastattelu koskien työturvallisuutta ja toimintatapoja varastolla. Kyseessä oli laadullinen tutkimusmenetelmä, joka rajoittuu usein pieneen kohdejoukkoon. Laadullisella tutkimuksella saadaan paremmin selvitettyä asioiden syitä ja ymmärretään syvemmin tutkittavaa ilmiötä. (Heikkilä 2014, 8.)

Vastaajiksi valittiin kaksi varastotyöntekijää, jotka tuntevat työympäristönsä olosuhteet ja käytännöt parhaiten. Haastattelua varten laadittiin seitsemän kysymystä. Haastattelu oli puolijäsennelty, jolloin kysymykset olivat etukäteen laadittu, mutta vastaaja sai vastata avoimesti käyttäen omia sanojaan. Haastattelu lähetettiin etukäteen täytettäväksi vastaajil- le ja vastaukset käytiin vielä kasvotusten läpi mahdollisten lisäkysymysten ja kommenttien takia. Teemahaastattelu oli sopiva valinta tiedonkeruuseen, sillä pelkän kyselyn ja työ- paikkaselvityksen avulla ei olisi saatu tarvittavia yksityiskohtaisia tietoja nimenomaan fyy- siseen työhön liittyvistä työturvallisuusasioista. Teemahaastattelussa keskustelun runko

on valmiina ja halutut aihealueet tulee käsiteltä, mutta vastaaja voi hyvin vapaasti kertoa havainnoistaan ja sellaisista asioista, joista kysyjä ei välttämättä ole edes tietoinen. Varastotyössä turvallisuuteen liittyvät riskit ovat suurimmat, joten sen vuoksi koettiin tarpeelliseksi syventyä ko. osaston työhön tarkemmin muihin osastoihin verrattuna.

Haastattelun kysymykset koskivat varastotyöhön sisältyviä työtehtäviä, työtä keventäviä välineitä, työturvallisuuteen negatiivisesti ja myönteisesti vaikuttavia asioita, joita työympäristössä on havaittu, vaaratilanteita ja niiden ennaltaehkäisyä sekä työturvallisuuden kehittämistä.

4 Tulokset

Tutkimuksen luotettavuutta edesauttavat muun muassa tutkimusongelman selkeä rajaus, huolellinen tutkimussuunnitelma, aiheeseen sopiva tiedonkeruumenetelmä, hyvin laadittu kyselylomake ja tarkkaan määritelty perusjoukko. Tutkimuksen validiteetti määräytyy sen mukaan, mittaako tutkimus sitä, mitä oli alun perin tarkoitus, sisältääkö se systemaattisia virheitä ja antaako se keskimäärin oikeita tuloksia. Myös korkea vastausprosentti parantaa tutkimuksen validiteettia. (Heikkilä 2014, 11, 14.)

Kyselylomakkeen vastausprosentti oli vain 37 % eli 15 vastaajaa 41 henkilön perusjoukosta, joka oli odotettua huomattavasti huonompi tulos. Tästä johtuen myöskään kyselyn tutkimustulokset eivät ole täysin luotettavat. Huono vastausprosentti johtunee ainakin osittain siitä, että kaikilla vaikuttaa olevan niin paljon tekemistä, että kaikki ”ylimääräinen”, tässä tapauksessa vapaaehtoinen kysely, jätetään tekemättä, jotta resurssit riittävät edes pakollisten asioiden hoitamiseen. Toisaalta, kun tutkimussuunnitelma laadittiin, luotettiin siihen, että aihe olisi jokaiselle tärkeä, jolloin he haluaisivat tuoda oman mielipiteensä vahvasti esille. Opinnäytetyön tekijän havaintojen ja kuuleman mukaan moni vastaamatta jättänyt henkilö on kuitenkin samaa mieltä kyselyyn vastanneiden kanssa, mutta kuulopuheita ei tietenkään voi pitää luotettavana lähteenä. Tästä huolimatta on hyvin mahdollista, että jokaisen osaston näkökulma on saatu sisällytettyä vastauksiin ja tulokset ovat siihen nähden riittävän luotettavat.

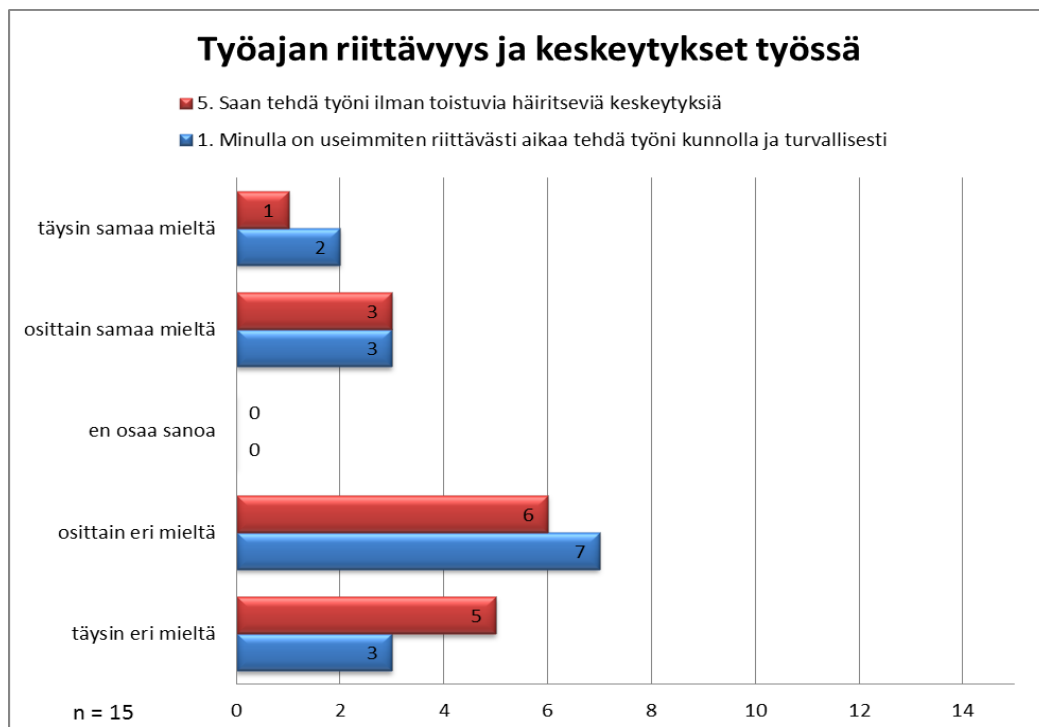
Työpaikkaselvityksen tulokset ovat luotettavat siltä osin, että arviointia on ollut tekemässä alan asiantuntijat, jotka ovat työurallaan nähneet hyvinkin erilaisia työympäristöjä ja osaa- vat kiinnittää sellaisiin asioihin huomiota, jotka eivät välttämättä muuten tulisi ilmi. Osallistuvassa havainnoinnissa oli mukana myös yrityksen omaa henkilökuntaa, mikä antoi selvitykseen myös yrityksen sisäistä näkökulmaa.

Fyysiseen työympäristöön liittyvissä havainnoissa ja kehitysideoissa oli mukana varasto- henkilökuntaa, mikä varmistaa sen, että tulokset ovat luotettavampia kuin silloin, jos heidän mieliteitään ei otettaisi huomioon. Vaikka kuinka yrittäisi itsenäisesti miettiä ratkaisuja muiden osastojen epäkohtiin, asettuminen toisen asemaan ei onnistu ilman täysipäiväistä työskentelyä heidän työtehtävissään, mihin tutkimuksessa ei ollut resursseja. Haastatelluilla saatiin kuitenkin syventävää informaatiota tutkittaviin aiheisiin liittyen.

4.1 Työturvallisuus

Ensimmäisenä osa-alueena käsiteltiin työturvallisuutta. Fyysisen työympäristön vaaratekijöitä todettiin olevan eniten varaston puolella, jossa työskentelee yhteensä kolme henkilöä. Teoriaan tutustumisen ja tutkimustulosten analysoinnin jälkeen laadittiin lista havaituista puutteista ja kehitettiin niitä varten korjaustoimenpide-ehdotuksia (liite 2.). Puutteita löytyi muun muassa trukkiajoon, kemikaaleihin ja kulkureitteihin liittyen.

Turvallisuudesta vastaa jokainen työntekijä omalla panoksellaan. Jos työnantaja on ohjeistanut toimimaan turvallisella tavalla, työntekijän vastuulla on noudattaa ohjeistusta. Kyselytutkimuksen perusteella kaikilla ei ole aina aikaa tehdä työtään turvallisesti. Kiire ei kuitenkaan saisi mennä turvallisuuden edelle vaan tällöin pitäisi miettiä, onko toimintatavoissa jotain kehitettävää, jotta työtehtävät saisi tehtyä tasaisemmassa tahdissa tai voisi-ko päivän rytmittää jotenkin eri tavalla. Kuviossa 3 on vertailtu kyselytutkimuksen tuloksia työajan riittävyyden ja häiritsevien keskeytysten kannalta. Tuloksista voidaan päätellä, että toistuvia keskeytyksiä työpäivän aikana ilmenee ja ne kulkevat käsi kädessä työssä ilmenevän kiireen kanssa. Lähes puolet vastaajista kokee, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa tehdä työtään turvallisesti ja kunnolla ja kuusi vastaajaa kertoo myös, että työssä ilmenee toistuvia ja häiritseviä keskeytyksiä. Ainoastaan yksi vastaajista oli sitä mieltä, että hän saa tehdä työnsä ilman häiritseviä keskeytyksiä.



Kuvio 3. Työajan riittävyys ja keskeytykset työssä. (kyselylomake kysymykset 1 & 5 osiosta Henkinen kuormitus)

4.1.1 Trukkiajon turvallisuus

Varaston käytössä on kaksi Jungheinrichin trukkia (työntömasto- ja nelitietrukki), jotka ovat käytössä päivittäin. Lain mukaan trukkia kuljettavilla henkilöillä pitää olla vähintään työnantajan kirjallinen lupa trukkipätevyydestä ja työpaikkaselvityksen yhteydessä kävi ilmi, että näin ei jokaisen kohdalla ollut. Työnantaja oli kolme vuotta sitten järjestänyt trukikoulutuksen varastohenkilökunnalle, mutta kaksi nykyisistä työntekijöistä ei ollut siihen osallistunut. Osa oli käynyt koulutuksen joskus aiemmin muualla, mutta mitään kirjallisia todistuksia ei enää löytynyt. Välittömänä korjaustoimenpiteenä pyydettiin trukkiturvallisuuskoulutus varaston työntekijöille ja se saatiin järjestettyä 21.4. yrityksen omissa tiloissa, omalla kalustolla. Henkilökohtaisten todistusten lisäksi koettiin tarpeelliseksi laatia työnantajalle oma listansa henkilöistä, joilla on trukinkuljettajan pätevyys yrityksessä.

Trukkeihin liittyen huomattiin myös riski koskien ylimääräisiä henkilöitä, jotka liikkuvat samalla alueella, jossa trukkeja ajetaan. Varastohenkilökunnan haastatteluista kävi ilmi, että vaaratilanteita oli syntynyt, kun joku on ajanut trukkia ja samanaikaisesti ympärillä on kulkenut asiakkaita ja/tai muuta henkilökuntaa. Todettiin, että varastossa liikkumista pitäisi mahdollisesti rajoittaa ja henkilökuntaa ohjeistaa sisäisesti. Välittömät kehitystoimenpiteet olivat "Varokaa trukkia"-kylttien poraaminen sisääntulon seinämiin, jotta asiakkaat huomioisivat asian ennen kuin astuisivat ovesta sisään. Toinen kehitysidea oli, että varaston sisäänkäynniltä pitäisi rajoittaa pieni alue, jonka taakse asiakkailla ei olisi enää asiaa eli käytännössä rauhoitettaisiin trukkien työskentelyalue pelkästään henkilökunnalle. Poikkeustilanteissa asiakkaan voisi tuoda lastausalueelle ainoastaan varastohenkilökunnan luvalla eli jonkun täytyisi olla tietoinen, jos joku ulkopuolinen liikkuu varastossa. Muun kuin varastohenkilökunnan kuuluisi myös ilmoittaa saapumisestaan varastoalueelle ja ensisijaisesti käyttää vain tiettyä sisäänkäyntiä, jolloin pakostakin joutuu kulkemaan varastohenkilökunnan ohitse. Uuden ohjeistuksen laatiminen tehtiin yhteistyössä varastohenkilökunnan kanssa, joka tuntee parhaiten varaston päivittäisen toiminnan. Ohjeistus sisältää muun muassa seuraavat asiat:

- kulku varastoon 2. kerroksesta ensisijaisesti 1.krs toimiston kautta
- ilmoitus varastohenkilökunnalle alueella liikkumisesta
- turha oleskelu lastausalueella kielletty etenkin trukkiajon aikana
- varastossa liikkuminen edellyttää tarkkaavaisuutta ja varovaisuutta

4.1.2 Ensiaputarvikkeet, käyttöturvätiedotteet ja pelastussuunnitelma

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä havaittiin, että vaikka varastosta löytyi runsas valikoima ensiaputarvikkeita, silmähuuhde pitäisi löytyä myös konehuollon välittömästä läheisyydestä, jossa on suurin riski saada silmiin roiskeita puhdistus- ym. aineista. Yhteistyössä konehuollon työntekijän kanssa silmähuuhteelle varattiin paikka, josta sen saa tarpeen vaatiessa käsiinsä joutumatta liikkumaan paria askelta enempää.

Toinen asia, johon työpaikkaselvityksessä kiinnitettiin huomiota, oli konehuollon kemikaalikaapin puuttuvat käyttöturvätiedotteet, jotka työturvallisuuslain mukaan pitäisi olla kemikaalien läheisyydessä tai jossain helposti saatavilla. Työsuojelupäällikön kanssa sovittiin, että työsuojeluvaltuutettu listaa kaikki konehuollossa käytettävät kemikaalit ja etsii niille käyttöturvätiedotteet, jotka liitetään kemikaalikaapin oveen. Käyttöturvätiedotteet ovat tärkeitä, sillä niiden perusteella tiedetään aiheutuuko ko. kemikaalista riskejä ja miten niihin pitäisi varautua ja miten tulee toimia, jos kemikaalia esimerkiksi roiskuu iholle.

Pelastussuunnitelma löytyi ainoastaan varaston tiloista 1.krs ja kyseinen versio oli vuodelta 2011. Kiinteistön omistajaan oltiin välittömästi yhteydessä ja tämä lähetti linkin päivitettyyn pelastussuunnitelmaan. Pelastussuunnitelmaa tulostettiin kolme kappaletta (1kpl varastoon, 1kpl 2.krs aulaan ja 1kpl 2.krs uuteen toimistoon) ja asiasta tiedotettiin koko henkilökunnalle. Kaikkia pyydettiin tutustumaan dokumenttiin. Samalla tulostettiin lyhyt ja ytimekäs hätätilanne ohjeistus (A4) jokaisen kolmen tilan seinille, josta ne ovat helposti nähtävissä. Lyhyt hätätilanne ohjeistus on tärkeä, sillä todennäköisesti hätätilanteita sattuu harvakseltaan, jolloin pitkä ohjeistus unohtuu ja tositilanteessa ei ole aikaa etsiä esimerkiksi kokoontumispaikkaa pelastussuunnitelmasta.

4.1.3 Kulkureitit

Toimiston puolella havaittiin muutamia riskejä liittyen kulkureitteihin. Vanhan ja uuden toimiston välille on rakennettu pieni silta, joka on ritilälevy, jonka päälle on asetettu lautalattia. Laudoitettu osuus ei kuitenkaan riitä peittämään koko kulkureittiä vaan jää reunoista vajaaksi. Tämä on yksi riskitekijä, jos ajatellaan, että joku saattaisi kulkiessaan astua reunalle ja nyrjäyttää nilkkansa tai pahimmassa tapauksessa horjahtaa ja kaatua. Korjaustoimenpiteenä lautalattiaa pitäisi leventää reunoille saakka.

Toinen havaittu riski liittyi portaikkoon, joka on myös rakennettu toimistolaajennuksen yhteydessä. Portaat ovat todella jyrkät ja askelmat liian kapeat alaspäin mentäessä. Tilaa portaikon laajentamiselle ei juuri ole, joten ainoa toimenpide, joka tällä hetkellä olisi toteutettavissa, on ohjeistus, ettei kyseistä kulkuväylää käytetä kuin silloin, jos muut reitit eivät

ole käytössä. Ja mikäli kyseistä portaikkoa joutuu käyttämään, tulee siitä kulkea rauhallisesti, ei kiirehtien. Tämä liittyy myös ohjeistukseen, jossa henkilökunnan tulisi käyttää toista kulkureittiä varastoon tultaessa, jotta varastomiehet pysyvät paremmin tietoisina siitä, kuka milloinkin varastossa liikkuu, jotta osaavat tarvittaessa varoa ko. henkilöä trukkiajon yhteydessä.

Pihalla turvallisuusriskiksi luokiteltiin työpaikkaselvityksessä vilkas rekkaliikenne, joka aiheutuu pääasiassa sekä Geberitin oman varaston että kiinteistössä toimivien muiden yritysten saapuvasta ja lähtevästä kuormasta. Rekkoja kulkee piha-alueella arkisin aamusta iltapäivään ja tiedossa on jo ainakin yksi kolari Geberitin oman vieraan henkilöauton ja rekan välillä. Kolari aiheutti lievän henkilövahingon sekä aineellista vahinkoa. Piha-alueen ajojärjestelyt ovat puutteelliset ja alueen vastapäätä olevat lastauslaiturit liian lähellä toisiaan. Työsuojeluvaltuutettu on itse ollut todistamassa tilannetta, jossa pitkä rekka ajoi poikittain lastauslaiturin eteen parkkiin tukkien samalla ajotien pihan perimmäiseltä pysäköintialueelta poistumiseen. Henkilökuntaa oli lähdössä henkilöautolla lounaalle ja he joutuivat noin 15 minuuttia odottamaan, että rekka sai kuormansa purettua ja ajettua pois, koska auto ei mahtunut jäljelle jääneestä raosta ohi. Pihan suunnittelu ja ajojärjestelyt kuuluvat kuitenkin pääasiassa kiinteistön omistajalle, joten vuokralainen ei itse pysty kuin viestittämään havaitsemistamme vaaratilanteista eteenpäin.

4.2 Työhyvinvointi

Henkilökunnan kyselyn tuloksista käy ilmi, että henkinen jaksaminen on monella koetuksella. Merkittävimmät asiat, jotka henkilökunnan työssä jaksamiseen ja henkiseen kuormitukseen liittyvät ovat yritysfuusion tuomat muutokset ja lisääntyneiden ja/tai muuttuneiden työtehtävien tuomat paineet. Moni kokee, ettei heillä ole riittävästi aikaa suoriutua töistään kunnolla ja täten työt tuntuvat kasaantuvan, jollei ylitöitä tee jatkuvasti. Samanlaisia havaintoja korostettiin myös työpaikkaselvitysraportissa, jossa ylityöt, stressi ja meneillään oleva integraatiovaihe koettiin suurimpina riskeinä henkilökunnan hyvinvoinnille.

Työpaikkaselvityksessä tuotiin selvästi ilmi, että organisaatiossa tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset ovat kuormittaneet henkilöstöä ja vieneet voimavaroja. Moni muutos on toteutettu samanaikaisesti, mikä saattaa työntekijöistä tuntua kohtuuttomalta. Muutoksiin sopeutuminen vaatii aikansa ja samalla pitäisi kuitenkin pitää yllä normaalia työtahtia ja selviytyä päivän rutiineista. Koska ihmiset kokevat muutokset eri tavoin, pitäisi heitä kohdella yksilöinä. Kaikki eivät välttämättä näytä päällepäin tyytymättömyyttä tai tietämättömyyttä, joten erityisesti esimiesten olisi ajoittain tiedusteltava kunkin työntekijän kuulumisia ja tuntemuksia, jottei huonosti voiva työntekijä jäisi huomaamatta.

4.2.1 Perehdyttäminen ja työnopastus

Työhön perehdyttämisestä oli ristiriitaisia mielipiteitä, puolet vastanneista koki sen olevan riittävää ja puolet taas kertoi sen olevan puutteellista, kolme henkilöä ei osannut sanoa kantaansa (kuvio 4.). IDO Kylpyhuoneella uuden työntekijän perehdytyksen ”talon tavoille” on aiemmin hoitanut pääasiassa HR-osasto ja Geberitillä lähinnä talouspäällikkö muiden töidensä ohella. Integraation jälkeen perehdytyksen vastuu on jäänyt epäselväksi. Tämä kävi ilmi uuden työntekijän tullessa tiedustelemaan työsuojeluvaltuutetulta, milloin tämä voisi opastaa häntä mm. paloturvallisuuteen liittyvissä asioissa, vaikka työsuojeluvaltuutettu ei ollut aiemmin tiennyt perehdytyksen kuuluvan osittain myös hänen vastuulleen. Selvisi, että henkilöstöhallinnolla oli olemassa selkeä perehdytyslomake, jossa oli eritelty perehdytyksen aihealueet ja niiden vastuuhenkilöt, mutta tieto ei ollut kulkeutunut kaikille vastuuhenkilöille asti. Työsuojeluvaltuutetun nimi oli useammassa työturvallisuuteen liittyvässä kohdassa.



Kuvio 4. Perehdyttämisen kattavuus (kyselylomakkeen kysymys 3. osiosta Henkinen kuormitus)

Perehdytystä voi myös olla vanhallekin työntekijälle ja tulokset todennäköisesti viittaavatkin juuri tämän kaltaiseen perehdytykseen. Hyvänä esimerkkinä pidän ex-IDOlaisten siirtymistä integraation yhteydessä uuteen toiminnanohjausjärjestelmään SAP:iin, jota käyttävät lähinnä tilausten käsittely, tekninen neuvonta ja taloushallinto.

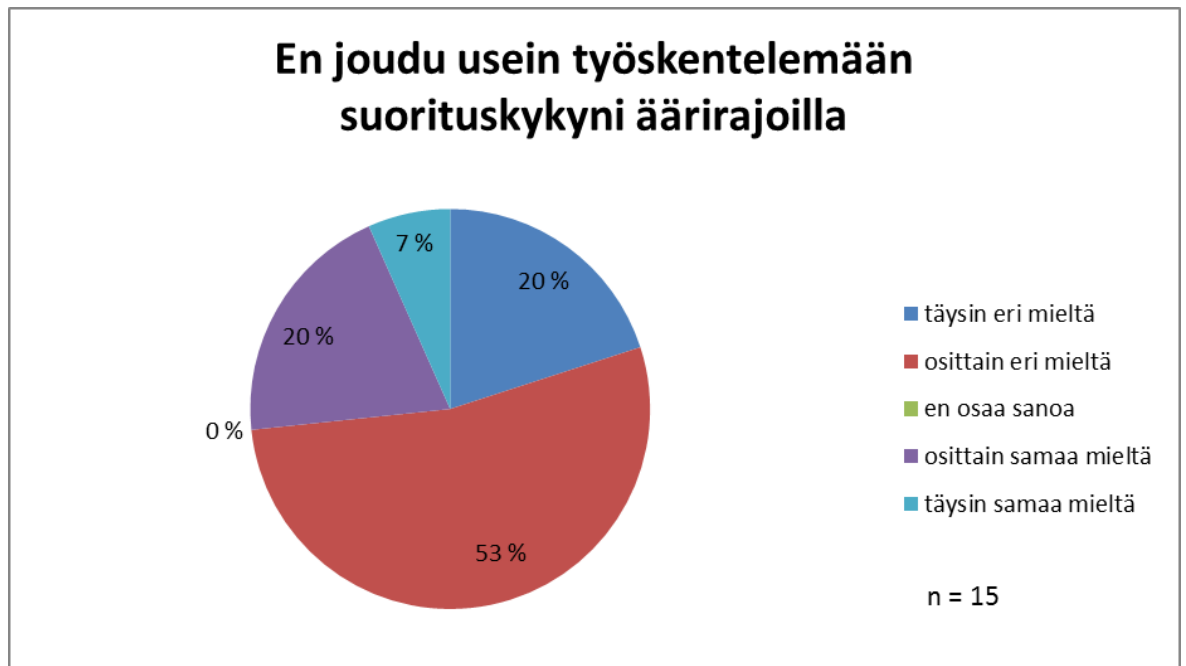
Uuteen ohjelmaan siirtymisessä on aina haasteensa ja erityinen haaste on myös oman työnsä ohella opettaa uudet kollegat käyttämään ohjelmaa. Integraation jälkeiset ajat ovat olleet hektisiä ja tietojen siirtäminen ERP:stä toiseen sekä toimintojen räätälöinti yrityksen tarpeisiin vie aikaa ja vaivaa. Samaan aikaan asiakassuhteet ja myynti pitäisi pystyä pitämään vahingoittumattomana tai jopa viedä parempaan suuntaan. Perehdyttäminen onkin ollut hyvin riippuvaista kunkin perehdyttäjän aikataulusta ja työtilanteesta, jolloin asiat saatetaan käydä kertaalleen nopeasti läpi, jonka jälkeen ne pitäisi jo käytännössä osata/sisäistää. Kireä ilmapiiri hankaloittaa myös kysymistä, saatetaan ajatella, että pitävätkö toiset itseä ihan tyhmänä, kun samasta asiasta pitää jo toistamiseen kysyä.

Uuden toiminnanohjausjärjestelmän lisäksi integraatio toi mukanaan muitakin uudistuksia, kuten esimerkiksi uudet käytännöt ja lomakkeet matkalaskuista, Eurocard-laskuista, uusi puhelinjärjestelmä (vanhoille Geberitiläisille), uusi CRM-järjestelmä, jota erityisesti myynnin pitäisi täyttää intensiivisesti sekä uusi työajanseurantajärjestelmä (vanhoille Geberitiläisille). Joku saattaisi sanoa, että liian paljon liian lyhyellä aikavälillä. Moni onkin todennut ääneen, että uudistukset ajettiin käyttöön kaikki lähes samanaikaisesti, jolloin ei ollut riittävästi perehdytystä jokaiseen aiheeseen eikä aikaa sisäistää muutosta ennen seuraavaa. Tässä olisi myös pitänyt ottaa huomioon, että jo pelkkä toimipaikkamuutos ja uuden työ- kulttuurin kohtaaminen vaatii sopeutumista ja on osalle henkisesti raskas koettelemus.

4.2.2 Työn imu

Työpaikkaselvityksen ja kyselytutkimuksen vastausten perusteella työn imua ei juurikaan uudessa organisaatiossa koeta. Yksi lause avoimista vastauksista kiteyttää monen muun ajatukset "Olisi hyvä tuntee, että asioihin voi myös itse jotenkin vaikuttaa.". Moni kokee, ettei heidän mielipiteitään oteta huomioon omaa työtä koskevissa asioissa ja työ on stressaavaa.

Yhteensä 11 vastaajaa vastasi joutuvansa usein työskentelemään suorituskykynsä äärirajoilla, mikä on 73-prosenttia vastaajien lukumäärästä (kuvio 5.). Tätä tukee myös työpaikkaselvityksessä ilmi tulleet havainnot henkilökunnan kuormittuneisuudesta. Suorituskyvyn äärirajoilla työskenteleminen aiheuttaa helposti stressiä, joka pitkittyessään ja voimakkaana vaikuttaa jo ihmisen toimintakykyyn ja näkyy ulospäin fyysisenä ja/tai henkisenä oireiluna. Muutoksen tarve on tällöin todellinen, sillä jatkuvalla stressillä on suora yhteys terveysongelmiin ja työkyvyttömyyteen.



Kuvio 5. Työskentely suorituskyvyn äärirajoilla (kyselylomakkeen kysymys 2. osiosta Henkinen kuormitus)

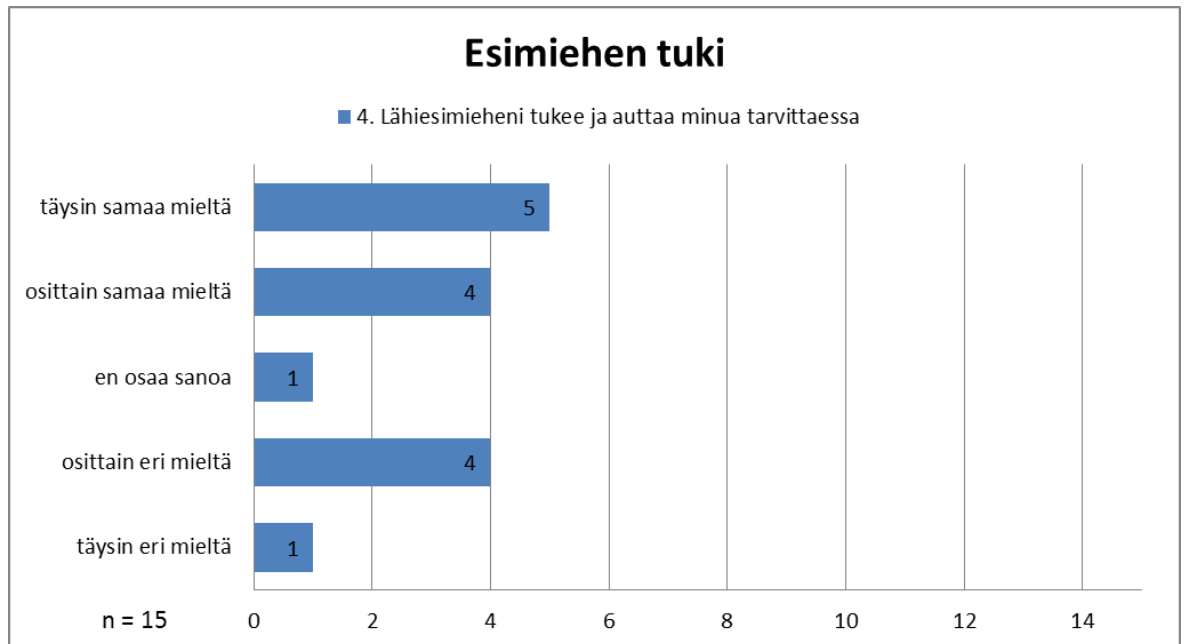
4.2.3 Tiedottaminen ja esimiestyö

Kyselyn avoimista vastauksista kävi ilmi, että asioista tiedottaminen koetaan osittain huonoksi ja muutostilanteiden johtaminen on ollut puutteellista. Organisaatio on integraation tuloksena muovautunut uusiksi ja muutamia pienempiä muutoksia on tapahtunut senkin jälkeen. Avoimuus on tärkeää muutostilanteissa, jotta huhut eivät lähde kiertämään ja ihmisillä kulu työaika asioiden spekulointiin. Henkilökunnan on myös hyvä tietää, keneltä kysyä, jos tiedottamisen jälkeenkin jää jotain mietityttämään. Johdolla on suurin vastuu muutostilanteissa. Heidän on pidettävä huoli, että asianomaiset ovat ajan tasalla ja luottavat siihen, että asiat järjestyvät.

Työsuojeluvaltuutettu on myös havainnut tutkimuksen aikana osan työntekijöistä osoittavan epävarmuutta tulevaisuuden suhteen. Se, että henkilökunta stressaa ja murehtii tulevaa, vie tuottavuutta monella tasolla ja uuvuttaa väsyntä ihmistä entisestään. Tähänkin apuna olisi entistä avoimempi tiedottaminen ja pitkän tähtäimen tavoitteiden asettaminen ja suunnitteleminen. Sen lisäksi, että huolesta puhutaan ainoastaan työkavereiden kanssa, asia kannattaisi rohkeasti ottaa esille myös esimiehen kanssa, jolloin vastauksia voisi saada nopeastikin.

Kyselystä kävi ilmi, että yhdeksän vastaajista oli joko erittäin tai ainakin jonkin verran tyytyväisiä lähiesimiehensä tukeen ja apuun, mutta neljä vastaajaa oli asiasta osittain erimielisiä ja yksi täysin eri mieltä (kuvio 6.). Työpaikkaselvityksessä esimiehillä havaittiin olevan

sama paine ja kuormitus kuin muillakin työntekijöillä, mikä osaltaan voi vaikuttaa siihen, miten hyvin he pystyvät tukemaan alaisiaan ja onko heillä tarpeeksi resursseja auttaa heitä aina tarpeen vaatiessa.

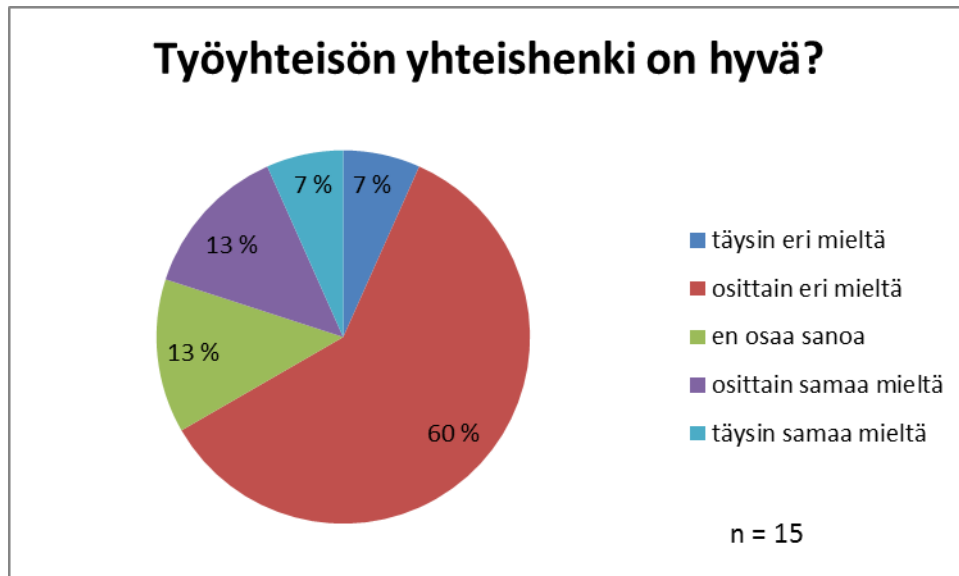


Kuvio 6. Esimiehen tuki (kyselylomakkeen kysymys 4. osiosta Henkinen kuormitus)

4.2.4 Osastojen yhteistyö ja työilmapiiri

Kyselytutkimuksen tuloksissa räikeästi muista erottui työyhteisön yhteishengen kokeminen huonoksi, tulokset on esitetty kuviossa 7. Työpaikkaselvityksen havaintojen perusteella isoksi ongelmaksi on muodostunut kommunikaation puute, joka tarkoittaa tässä tapauksessa, että eri osastot eivät keskustele keskenään ja ongelmatilanteissa keskitytään enemmän toisten syyttelemiseen kuin ratkaisun löytämiseen. Hyvän yhteishengen luominen vaatisi yhteisten päämäärien selventämistä ja kommunikaation avoimuutta yli osastorajojen.

Työpaikkaselvityksen tuloksissa painotettu yritysfuusion aiheuttamat paineet ja ylimääräinen kuormitus vaikuttavat todennäköisesti eniten yhteistyön vaikeuteen ja ilmapiirin huonouteen.



Kuvio 7. Työyhteisön ilmapiiri (kyselylomakkeen kysymys 9. osiosta Henkinen kuormitus)

4.3 Yhteenveto

Tulosten perusteella integraation aiheuttamat muutokset ovat kuormittaneet työyhteisöä ja muutostyö on edelleen pahasti kesken. Kun prosessit alkavat selkeytyä ja uudet toimintatavat hahmottua, on enemmän aikaa keskittyä itse henkilöstöön, ihmisiin. Fyysisen työympäristön puutteisiin on ehdottomasti helpompi puuttua ja moni asia saatiinkin jo työn aikana korjattua. Työn henkinen kuormittavuus, huonoksi koettu työilmapiiri ja motivaation puute ovatkin huomattavasti hankalampia asioita ratkaista, sillä ne monesti vaativat enemmän aikaa ja yksilötasolla työstämistä.

Useimmille työntekijöille on muutostilanteen ohessa avautunut mahdollisuus kehittää itseään ja oppia uusia taitoja. Työtehtävät ovat monella monipuolistuneet ja muuttuneet haastavammiksi. Edellä mainitut asiat usein lisäävät työn imua, mutta Geberitin tilanteessa yksilölliset voimavarat eivät kohtaa uusien haasteiden kanssa ja työpäivästä saattaa olla vaikea palautua. Työn imua kannattaisi lähteä rakentamaan lisäämällä arvostusta ja tukea esimieheltä alaiselle ja kollegalta toiselle. Jatkossa toteutettavista muutoksista olisi hyvä keskustella yhdessä niiden henkilöiden kanssa, joita se erityisesti koskettaa. (Työterveyslaitos. Työn imu 2016.)

Työpaikkaselvityksen avulla saatiin lisävahvistusta kyselytutkimuksen tuloksissa ilmenneisiin asioihin, kuten esimerkiksi tulehtuneeseen ilmapiiriin ja työtaakan lisääntymiseen.

Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvissä kysymyksissä vastaukset osoittivat suhteellisen hyvää tilannetta. Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä oman työnsä ergonomiaan ja työpaikkaselvityksen yhteydessä tarjottua työpisteen ergonomiakartoitusta koki tarvitsevansa ainoastaan kolme henkilöä. Työterveyshuollolta keuhuttiin muun muassa ensiapuvälineistön kattavuutta, sähkötyöpöytiä, tilojen siisteyttä ja erikoistarpeisiin soveltuvia työtuoleja. Myös kyselytutkimuksessa 60-prosenttia vastaajista oli erittäin tyytyväisiä työvälineisiin ja työympäristön siisteyteen, loput 40-prosenttia koki olevansa osittain samaa mieltä asiassa. Työpaikalla ei myöskään koeta väkivallan uhkaa, 80-prosenttia vastaajista olivat asiasta täysin samaa mieltä ja loput joko osittain samaa mieltä tai eivät osanneet sanoa. Tämä on ehdottomasti tärkeä ”voitto”, sillä kuitenkin yli puolet henkilökunnasta työskentelee suorassa asiakasrajapinnassa ja tekevät jopa kotikäyntejä esimerkiksi reklamaatioiden selvittämisen yhteydessä, jolloin olisi erittäin huolestuttavaa, jos työntekijät kokisivat olonsa uhatuksi. Kuluttajanäyttelyssä on aikoinaan tapahtunut kaksi uhkaavaa asiakastilannetta, joiden perusteella on mietitty yhdessä turvallisia toimintatapoja ja poistumisreittejä. Työolot ovat kuitenkin nykyisin suunniteltu siten, että työntekijöitä on paikalla näyttelyn aukioloaikojen puitteissa vähintään kaksi henkilöä ja pakoreitit ovat selvillä. Tutkimustulosten varjossa voidaan todeta, että turvallisuus on myös näyttelyssä parantunut.

5 Pohdinta

Tässä luvussa esitetään tutkimustuloksiin perustuvia pohdintoja ja johtopäätöksiä sekä mietitään mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Opinnäytetyön prosessia ja omaa oppimista arvioidaan luvun päätteeksi.

5.1 Johtopäätökset

Yhteenvedona voidaan todeta, että fyysiseen työympäristöön ja työturvallisuuteen löytyi nopeitakin ratkaisuja todettujen puutteiden suhteen ja osa niistä oli jopa helppo toteuttaa. Sen sijaan työhyvinvointiin ei ole olemassa pikaista parannuskeinoa vaan se vaatii paljon pitkäjänteisempää suunnittelua ja toimintaa. Vaikka työyhteisössä on selkeästi tiedostettu, että osa työntekijöistä on lopen uupuneita ja ilmapiiri ei ole hyvä, yhtenäinen linja tilanteen pelastamiseksi ja kurssin muuttamiseksi puuttuu. Väliintulo olisikin liian helppoa, jos omat työtehtävät voisi täysin sivuuttaa ja keskittyä ainoastaan ratkaisemaan työyhteisön välisiä konflikteja ja työympäristön puutteita. Valmiiksi väsyneet ja turhautuneet ihmiset harvemmin saavat inspiraatiota lisäpanoksen antamiseen yhteiselle hyvälle, kun jo omista arkisista asioista selviäminen vaatii ponnisteluja. Isoksi riskiksi koetaan se, että henkinen kuormitus kasvaa osalla työntekijöistä liian suureksi, jolloin normaaliin tilaan on enää vaikea päästä. Joissain tapauksissa apu voi tulla liian myöhään, jos ihminen ehtii palaa loppuun tai vaihtaa työpaikkaa kokiessaan nykyisen tilanteen ylitsepääsemättömäksi. Työn aikana jo kaksi työntekijää ehti irtisanoa itsensä ja vaihtaa työpaikkaa. Muutostilanteissa irtisanoutumiset eivät toki ole erikoinen asia, mutta kun irtisanoutumiseen johtavia syitä alkaa pohtia, tulee pakostakin ajatelleeksi: ”Olisiko tämä jotenkin voitu estää?”. Fakta on kuitenkin se, että kaikkien mielipiteisiin ei voi ulkopuoliset vaikuttaa ja työpaikan vaihdos voi olla ollut mielessä jo pidemmän aikaa, jolloin se ei yksistään johdu meneillään olevasta muutoksesta.

Työsuojelu on jatkuvaa pitkän tähtäimen tutkimusta, analysointia ja kehittävää työtä, joten tämä raportti toimii opinnäytetyöntekijälle ponnistuslautana aloittelevan työsuojeluvaltuutetun toimeen. Onneksi vastuu työturvallisuudesta ja –hyvinvoinnista jakautuu kaikille eikä ainoastaan työsuojeluorganisaatiolle, sillä työstettävää on paljon. Työsuojelukulttuuri on paljolti ihmisten asenteisiin vaikuttamista ja sitä kautta myös vaikuttamista turvalliseen työtapaan.

Koko työyhteisön sitouttaminen turvalliseen toimintaan vaatii panostusta, mutta kun säännöt ovat selvät ja kaikki noudattavat turvallisia työtapoja ja osallistuvat toiminnan kehittä-

miseen omilla havainnoillaan, vaaratilanteet ja tapaturmat vähentyvät tai niitä ei ilmene ollenkaan.

Taulukkoon 1 on koottu lyhyesti pääasialliset epäkohdat, jotka tutkimustuloksissa tulivat esille niiden syyt, ilmenemismuodot ja parannusehdotukset mukaan luettuna. Suurimpina ongelmina koettiin olevan kiire ja stressi, jotka kulkevat usein käsi kädessä. Työn hallinta oli selkeästi hukassa ja oman työn vaikuttamismahdollisuudet koettiin huonoksi. Tiedottamiseen toivottiin myös parannusta, mikä todennäköisesti tulee myös tapahtumaan, sillä uuden organisaation roolijako vaikuttaa olevan vielä keskeneräinen, jolloin tiedottamisvastuu ei välttämättä eri tilanteissa ole selvillä. Samalla, kun ihmiset alkavat oppia toistensa toimintatapoja, on myös helpompi ymmärtää, kenelle tiedon välittäminen on tärkeää ja mikä on oikea tiedotuskanava. Huono ilmapiiri varmasti ainakin osittain johtuu kahden hyvin erilaisen organisaatiokulttuurin yhteensovittamisesta, joka tapahtuu pienin askelin. Ilmapiiri tulee varmasti parantumaan ajan kanssa, vaikka mitään erityisiä toimenpiteitäkään ei pystyttäisi toteuttamaan.

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin ongelmia (TTL 2014; TTK 2008.)

ONGELMA	AIHEUTTAJA / SYY	OIREITA	KEINOJA ONGELMAN POISTAMISEEN
kiire	<ul style="list-style-type: none"> - työtä on liikaa/ työntekijöitä on liian vähän - työ on huonosti organisoitua - työtehtävät ovat lisääntyneet / muuttuneet - työssä on paljon keskeytyksiä 	<ul style="list-style-type: none"> - tapaturma-alttius kasvaa - työn jälki huononee - psyykkiset oireet - työuupumus 	<ul style="list-style-type: none"> - työtehtävien priorisointi - mahdollisuus kieltäytyä muusta tehtävästä työrauhaa vaativan tehtävän aikana - enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa itseään koskeviin asioihin
stressi	<ul style="list-style-type: none"> - ympäristön aiheuttamat vaatimukset koetaan suuremmiksi kuin mihin omat voimavarat riittävät - työn sisältö, työympäristö, työyhteisö - kiire 	<ul style="list-style-type: none"> - itsetunto laskee - ammattitaito kapenee - terveysriskit lisääntyvät - levottomuus, huono keskittymiskyky - unettomuus - työuupumus 	<ul style="list-style-type: none"> - onnistumisen tunne työssä - työkuormituksen arviointi - esimiehen tuki - kehityskeskustelut - työstä palautuminen, lepo, liikunta
huono ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> - huono kommunikointi - epäselvä työnjako - epätasa-arvoinen kohtelu - kaksi erilaista organisaatiokulttuuria 	<ul style="list-style-type: none"> - lisääntyneet sairaspoissaolot - yhteisön sisäiset ristiriidat - työnteon hankaloituminen 	<ul style="list-style-type: none"> - työnjaon ja yhteisten tavoitteiden selkeyttäminen - avoimempi kommunikointi - tiimipalaverit
puutteellinen tiedon kulku	<ul style="list-style-type: none"> - kukaan ei ota vastuuta tiedottamisesta - asiaa ei ajatella loppuun asti - asiaa ei koeta tarpeeksi tärkeäksi tiedottaa 	<ul style="list-style-type: none"> - epävarmuus omasta työstä ja tulevaisuudesta - huono ilmapiiri - väärinkäsitykset 	<ul style="list-style-type: none"> - tarkennuksen pyytäminen viestin jäädessä epäselväksi - oikean tiedotuskanavan käyttäminen - tiedottaminen osastorajojen ylitse

5.2 Kehittämisehdotukset

Hyvä alkusysäys työyhteisön ilmapiiriin parannusprosessiin voisi olla esimerkiksi koko henkilökunnalle suunnattu kehityspäivä, jossa käsiteltäisiin vaikeita asioita ja pyritäisiin luomaan avoimempi ilmapiiri jatkoa varten. Päivää varten jokaisen tehtävänä olisi miettiä sellaisia asioita, joita toivoisi muiden ymmärtävän paremmin omasta työstään ja asioita, joita muut ehkä voisivat tehdä toisin helpottaakseen jonkin tietyn prosessin kulkua. Esimerkkinä, mitä myyntiedustaja voisi tehdä eri tavalla nopeuttaakseen tilausten käsittelyä ja miten taas tilausten käsittelyssä voitaisiin toimia helpottaakseen yhteistyötä myyjän kanssa. Päivän aikana voitaisiin kertoa asioista yhteisesti ja jakautua pienryhmiin eri osastojen edustajien kanssa ja pohtia yhdessä asioita, jotka helpottaisivat toistensa työtaakkaa. Myös stressaavista asioista yhdessä puhuminen voi antaa uusia keinoja lievittää stressiä. Kun ymmärtää sen, että kaikki on samassa veneessä ja hankalia tilanteita on muillakin, voi oivaltaa, ettei yöuniaakaan kannata menettää työasioiden takia. Osa ihmisistä kokee haastavat tilanteet raskaammin kuin muut ja liika stressi voi lamaannuttaa toimeliaankin työntekijän.

Toteutettujen muutosten osalta vaaditaan jatkossa seurantaa; seurataan esimerkiksi vähenevätkö vaaratilanteet varastossa trukikoulutuksen ja uusien toimintaohjeiden ansiosista. Henkilöstön työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin on ehdottomasti panostettava, jotta sitoutuminen uuteen organisaatioon etenee. Yhteishenkeä on saatava kohotettua, jotta ilmapiiri paranee ja kollegaan on helpompi tukeutua vaikeissa tilanteissa. Kun ihmiset luottavat toinen toisiinsa, voidaan keskittyä olennaiseen eli työhön ja tuloksen tekoon.

Kokonaisvaltaisesti turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö saavutetaan ainoastaan silloin, jos sekä työnantaja että työntekijät sitoutuvat panostamaan siihen ja noudattamaan sovittuja toimintatapoja. Yhteisten tavoitteiden selkeyttäminen koko organisaatiolle avittaa mehen luomista ja poistaa epävarmuustekijät oman työn kannalta. On tärkeää, että jokainen tietää, mikä vaikutus omalla työllä on yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja organisaation muiden toimintojen toimivuuteen. Tätä varten tiedottaminen on tärkeää kaikilla organisaatiotasolla etenkin muutostilanteissa.

Kun tilanne alkaa rauhoittua ja liiketoiminta jatkuu tasaisempana, esimiehillä jää toivottavasti enemmän aikaa oman tiimensä työhyvinvoinnin jatkojalostukseen mm. opettelemalla minkälaisia ihmisiä alaiset ovat ja mitkä ovat heidän heikkoudet ja vahvuudet. Samalla pystyy helpommin arvioimaan, mitkä asiat kutakin motivoi eniten ja mikä rooli heillä on tiimissä. Esimiehen tuki, ohjeistus ja palaute ovat ensiarvoisen tärkeitä työssä jaksamisen

ja sitouttamisen suhteen. Yhtenä toiveena on, ettei irtisanoutumisia tulisi enää enempää, vaan työyhteisö vakiintuisi ja alkaisi toimia yhtenäisenä yksikkönä. Tällä hetkellä Geberit elää haasteellista aikaa, joka koskee koko organisaatiota. Suuria harppauksia on jo otettu, mutta integraatiotyössä on vielä paljon tehtävää.

5.3 Oma oppiminen

Opinnäytetyötä tehdessä opin, että yksinkertaiselta vaikuttavaa asiaa voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta ja asiat ovat moninaisempia kuin miltä ne päällepäin näyttävät. Tekstin tuottaminen on ollut itselleni suhteellisen helppoa, mutta itseäni tyydyttävän tekstin tuottamisessa on edelleen isoja ongelmia. Saatan kirjoittaa pitkänkin kappaleen, jonka luettuani poistan kokonaan. Heikkouteni on myös kirjoittaa yksittäisiä asiaa sivuavia kappaleita, jotka on vaikea jälkikäteen sovittaa sisältöön yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyön ohella olen joutunut työstämään itsekriittisyyttäni, joka on pääsyy tekstin tuottamisen vaikeuteen.

Opinnäytetyön aikataulu ei seurannut täysin opinnäytetyösuunnitelmaa ja työkiireiden takia työ ei ehtinyt valmistua toukokuun alkuun mennessä, joka oli alustavasti tavoitteena. Myös odotettua pienempi vastausprosentti kyselytutkimukseen vaikutti työn etenemiseen ja motivaatioon. Suunnitelmani etenemisestä oli ehkä liian optimistinen ja odotukset turhan korkealla, sillä kun asiat eivät mene kuin on kuvitellut, on vaikea seurata suunnitelmaa. Koen, että opinnäytetyöprosessi olisi ehkä pitänyt aloittaa jo yritysfuusion alkutaipaleella, jotta olisi ollut reilusti aikaa havainnoida työyhteisössä tapahtuvia muutoksia. Toisaalta itselleni oli tärkeää, että pääsin opinnäytetyön ohella suorittamaan myös työsuojelualtuutetun tehtäviä, joista en olisi vielä viime vuonna tiennyt.

Varsinkin kyselylomakkeesta ja haastatteluista saadut tiedot olivat mielenkiintoista analysoitavaa ja erityisen iloinen olin siitä, että myös kyselyn avoimista vastauksista sai paljon uutta informaatiota. Kyselylomake on hyödyllinen myös jatkossa, jos halutaan esimerkiksi vuoden kuluttua tutkia, ovatko mielipiteet muuttuneet ja mihin suuntaan.

Työsuojelualtuutetun asemassa sain paljon hyödyllistä tietoa työpaikkani turvallisuuteen ja henkilökunnan voimavaroihin liittyen. Löysin myös paljon lähteitä, joita voin jatkossakin hyödyntää työssäni. Työsuojelusta voisi kirjoittaa paljon kattavammin kuin miten opinnäytetyössäni on kirjoitettu, mutta halusin korostaa tiettyjä osa-alueita, koska tiesin, ettei aika tule riittämään aiheen kokonaisvaltaiseen käsittelyyn. Koen, että tästä on hyvä jatkaa työ-

suojelutoiminnan kehittämistä, sillä varsinkin työhyvinvointiin ja stressiin liittyviä ongelmia ei ole vielä ratkaistu ja olemme vasta uuden organisaatiopolun alkupäässä.

Uskon, että työstä saa riittävän kattavan käsityksen yrityksen nykytilanteesta työsuojelun näkökulmasta ja, koska pohjatyö havaittujen epäkohtien poistamiseen ja työsuojelun kehittämiseen on jo tehty, on helpompi edetä jatkotoimenpiteisiin.

Lähteet

- Anttila. 1996. Osallistuva havainnointi. Luku 6.4.2 kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4_2.html . Luettu: 27.5.2016.
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Heiskanen, A. 2011. Nollatoleranssi – taltuta tuloksen tuhoajat. Talentum Media Oy. Hämeenlinna.
- Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8. uudistettu painos. WSOY Opimateriaalit Oy. Helsinki.
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Painotalo Miktor. Helsinki.
- Saarin, M. 1991. Työsuhdeasioiden käsikirja. 1. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Saaranen, P. 2012. Tilastolliset menetelmät. Koulutusmateriaali. Helsinki.
- Sandén, J., Karlsson, C., Laakso, A. & . 2016. Työpaikkaselvitys. Vantaa.
- Seuri, M. & Suominen, R. 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. 2. uudistettu painos. Tietosanoma Oy. Tallinna.

Simola, A. 2016. Suomen Ensiapukoulutus. Työsuojelun / työturvallisuuden perehdytyskoulutus. 3T Ratkaisut Oy.

Työsuojelu.fi 2015. Työsuojelu työpaikalla. Vaarojen arviointi. Tyypillisiä vaaroja. Luettavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/tyypillisia-vaaroja>. Luettu: 20.4.2016.

Työterveyslaitos 2010. Ergonomia. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/metodit/tyopaikan_ergonomia/Sivut/default.aspx. Luettu: 28.5.2016.

Työterveyslaitos 11.9.2014. Kemikaaliturvallisuus. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/tyopaikan_kemialliset_altisteet/sivut/default.aspx. Luettu: 3.4.2016.

Työterveyslaitos 2013. Kiireen hallinta parantaa työturvallisuutta. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/tietokortti%2025_30082013.pdf. Luettu: 15.4.2016.

Työterveyslaitos 21.3.2014. Stressi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressi/sivut/default.aspx>. Luettu: 2.4.2016.

Työterveyslaitos 15.4.2015. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 1.4.2016.

Työterveyslaitos 26.1.2016. Työn imu. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/tyonimu>. Luettu: 1.4.2016.

Työterveyslaitos 17.3.2016. Työturvallisuus ja riskien hallinta. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ekaisy/sivut/default.aspx. Luettu: 2.4.2016.

Työterveyslaitos 16.5.2014. Työyhteisö ja esimiestyö. Muutoksen hallinta ja työn kehittäminen. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutokset_ja_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu: 3.4.2016.

Työturvallisuuskeskus 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/files/2700/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf.
Luettu: 26.5.2016.

Työturvallisuuskeskus 2016. Työhyvinvoinnin portaat –malli. Luettavissa:
[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_p
ortaat_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli). Luettu: 16.5.2016.

Työturvallisuuskeskus 2008. Työstressi hallintaan. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/files/942/TTK_stressiesite_B5_5.pdf. Luettu: 6.4.2016.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 19.3.2016.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Edita Prima Oy. Helsinki.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Tietosanoma Oy. Tallinna.

Liite 1. Kyselylomake

Arvioi kuinka hyvin seuraavat väittämät toteutuvat omalla kohdallasi, merkitse X:llä valitsemasi vaihtoehto.

1. Työni kannalta olennaiset työvälineet ovat turvalliset, riittävät ja tarkoituksenmukaiset
2. Työympäristöni on siisti ja kulkuväylillä ei ole ylimääräisiä tavaroita
3. Työympäristön ilmanvaihto on riittävä ja lämpötila sopiva
4. Terveyteni ei vaarannu ilman epäpuhtauksien, kemikaalien tai biologisten tekijöiden vuoksi (esim. pölv. homeitiöt, liuottimet, savu)

1. Olen tyytyväinen oman työni ergonomiaan
2. En joudu usein työskentelemään vaikeissa tai epämuovavissa työasennoissa
3. En joudu usein nostamaan raskaita taakkoja ilman työtä keventäviä apuvälineitä
4. Työssäni ei ole paljon toistuvia yksipuolisia liikkeitä (muu kuin näyttöpäätetyö)

1. Minulla on useimmiten riittävästi aikaa tehdä työni kunnolla ja turvallisesti
2. En joudu usein työskentelemään suorituskykyäni ääri rajoilla
3. Olen saanut riittävän perehdytyksen suoriutuakseni kaikista minulle kuuluvista töistä, mukaan lukien myös mahdolliset häiriö- ja vaaratilanteet
4. Lähiesimieheni tukee ja auttaa minua tarvittaessa
5. Saan tehdä työni ilman toistuvia häiritseviä keskeytyksiä
6. Terveysteni tai turvallisuuteni ei vaarannu työssäni väkivallan uhan vuoksi
7. Työpaikallani ei esiinny epäasiallista kohtelua / häirintää
8. Työyhteisössäni vallitsee tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
9. Työyhteisöni yhteishenki on hyvä
10. Tulen kuulluksi työtäni koskeissa asioissa ja muutoksissa

Tähän voit kommentoida vapaasti edellä mainittuja aiheita:

täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	en osaa sanoa	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

[illegible]

Liite 2. Havainnot työturvallisuuteen liittyvistä puutteista

Geberit Oy - havainnot työturvallisuuteen liittyvistä puutteista

Kohde	Havainto	Parannusehdotus	Toteutus
trukit	osalla työntekijöistä puuttuu työnantajan kirjallinen lupa trukin käytön pätevyydestä	järjestetään trukkikoulutus	trukkikoulutus 21.4.
vaaratilanteet varastossa	varastossa liikkuu entistä enemmän sinne kuulumatonta porukkaa, mikä häiritsee trukkiajtoa	mietitään kulkureitit uusiksi ja sisäiset ohjeet henkilökunnalle	lisätty varoituskyltit varaston sisääntuloon
pelastussuunnitelma	ps on vuodelta 2011 eikä uudet työntekijät ole sitä lukeeet	ps päivitetään ja laitetaan kaikkien luettavaksi	ps päivitetty ja tulostettu kolmeen eri paikkaan
silmähuuhde	konehuollon välittömästä läheisyydestä ei löytynyt silmähuuhdetta	silmähuuhteelle valitaan sopiva paikka konehuollon läheisyydestä	silmähuuhde siirretty konehuollon välittömään läheisyyteen
portaot	portaikko jyrkkä ja askelmat hyvin kapeat	ohjataan kulku ensisijaisesti muuta reittiä	
toimistojen välinen tasanne	ritilän päällä oleva laudoitus vajaa reunoilta	laudoitusta jatketaan reunoille asti	
käyttöturvätiedotteet	konehuollon kemikaalien yhteydessä ei ole käyttöturvätiedotteita	kemikaalit listataan ja kt-tiedotteet hankitaan ja tulostetaan kemikaalikaapin oveen	kemikaalit listattu ja kt-tiedotteet tulostettu kemikaalikaappiin